

**PENGARUH EKSPEKTASI KARIER, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA
GENERASI Z DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**SHINTIA MAHARANI
2116051038**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH EKSPEKTASI KARIER, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

SHINTIA MAHARANI

Perubahan situasi kerja akibat pandemi dan pesatnya perkembangan teknologi memaksa setiap lapisan masyarakat untuk beradaptasi dengan tuntutan baru di dunia kerja. Dalam hal ini, kesiapan kerja menjadi kunci agar individu dapat sukses di era dengan persaingan yang ketat. Terutama bagi Generasi Z untuk meningkatkan kapasitas dirinya agar dapat menjadi aset berharga dengan memenuhi standar kompetensi yang ada di pasar tenaga kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yakni *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dan perhitungan rumus *cochran* sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner kepada Generasi Z di Bandar Lampung melalui media sosial, yang kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ekspektasi karier tidak berpengaruh, sedangkan efikasi diri dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung. Kemudian secara simultan, ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif pada tingkat sedang.

Kata Kunci: Ekspektasi Karier, Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, Generasi Z.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER EXPECTATIONS, SELF-EFFICACY, AND MOTIVATION TO ENTER THE WORLD OF WORK ON THE WORK READINESS OF GENERATION Z IN BANDAR LAMPUNG CITY

Author

SHINTIA MAHARANI

Changes in the work situation due to the pandemic and rapid technological developments have forced every level of society to adapt to new demands in the world of work. In this case, work readiness is the key for individuals to succeed in an era of intense competition. Especially for Generation Z to increase their capacity so that they can become valuable assets by meeting the competency standards that exist in the labor market. This study aims to determine whether there is an influence of career expectations, self-efficacy, and work motivation on the work readiness of Generation Z in Bandar Lampung, both partially and simultaneously. The type of research is explanatory research with a quantitative approach. The sampling technique is non-probability sampling with a purposive sampling method, and the calculation of the Cochran formula as many as 100 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to Generation Z in Bandar Lampung via social media, which were then analyzed using the SPSS version 27 program. The data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing. The results of the study indicate that partially career expectations does not have effect, while self-efficacy and work motivation have effect on Generation Z's work readiness in Bandar Lampung. Then simultaneously, career expectations, self-efficacy, and work motivation have a positive and moderate effect.

Keywords: Career Expectation, Self-Efficacy, Work Motivation, Work Readiness, Generation Z.

**PENGARUH EKSPEKTASI KARIER, EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA GENERASI Z
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

SHINTIA MAHARANI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH EKSPEKTASI KARIER,
EFIKASI DIRI, DAN MOTIVASI
MEMASUKI DUNIA KERJA TERHADAP
KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI KOTA
BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Shintia Maharani**

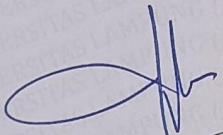
Nomor Pokok Mahasiswa : **2116051038**

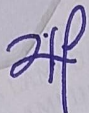
Jurusa : **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

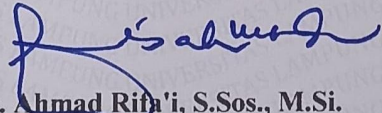
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.
NIP. 197110102002121001


Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.
NIP. 198504042023212044

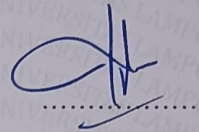
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis


Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

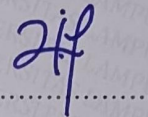
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

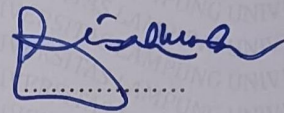
Ketua : **Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si.**



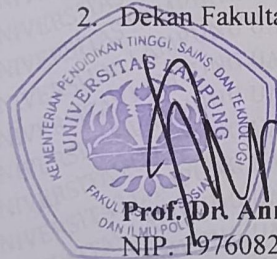
Sekretaris : **Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si.**



Penguji : **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 29 Juli 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 4 Juli 2025

nembuat pernyataan,



Smh
Santia Maharani
NPM. 2116051038

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Shintia Maharani, lahir di Liwa pada tanggal 13 September 2003, anak kedua dari pasangan Bapak Evan Eriawan dan Ibu Daristi. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari Taman Kanak-Kanak Pertiwi Liwa pada tahun 2008. Selanjutnya, penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 3 Liwa hingga tahun 2015, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Liwa dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Liwa dan lulus pada tahun 2021. Melalui jalur SBMPTN di tahun 2021, penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

Dalam kegiatan organisasi di kampus, penulis tercatat sebagai anggota bidang Pengkajian dan Keilmuan di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis. Pada semester kedua, penulis menjalani magang sebagai *graphic designer* di Kuncoro *Leadership Training & Consulting*. Selanjutnya, pada semester lima, penulis mengikuti Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) *Batch 5* dari Kemendikbudristek bersama mitra LaCorre yakni lembaga sekolah ekspor fesyen. Pada semester enam, penulis kembali mengikuti program MSIB *Batch 6* dalam kelas NFT yang diselenggarakan oleh MySkill. Dalam program ini, penulis terpilih menjadi *Tribe*, yaitu perwakilan mahasiswa dari mitra untuk menjadi penghubung antara mitra dan penyelenggara pusat. Penulis juga meraih penghargaan sebagai *mentee* terbaik dan mahasiswa terbaik dari mitra. Penulis Kerja Nyata (KKN) di Desa Gedung Harapan, Kecamatan Penawar Aji, Kabupaten Tulang Bawang, selama 40 hari pada Januari hingga Februari 2024.

MOTTO

“Janganlah kamu berdua takut. Sesungguhnya Aku bersama kamu berdua; Aku mendengar dan melihat.”

(QS. Tāhā: 46)

“Sebagaimana Allah senantiasa membantumu kemarin, demikianlah Allah yang sama akan membantumu pula di hari ini dan hari-hari selanjutnya. Allah bersamamu, Allah pasti membantu, pasti.”

(Shintia Maharani)

“Terkadang hidup memang terasa tidak adil. Tetapi di tengah luasnya dunia, akan selalu ada tempat untuk orang yang mau berusaha, belajar, sambil berjalan”

(Shintia Maharani)

“That our lives have value and nobility. Keep growing. Stand tall and be proud. Set your heart ablaze”

(Rengoku Kyojuro)

PERSEMBAHAN

Segala puji hanya milik Allah SWT, atas limpahan rahmat dan kemudahan-Nya sehingga karya ini dapat terselesaikan dengan seizin-Nya.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Ummi dan Abi tercinta,

Ibu Daristi dan Bapak Evan Eriawan

Terima kasih atas keteguhan hati, doa yang tak henti mengiringi, dan deras cinta yang menjadi pelita di setiap langkahku. Dalam setiap keberhasilan, ada jejak pengorbanan dan cinta kalian yang tak ternilai.

Kakak dan adikku tersayang,

Na'imathul Mahmuda dan Asyifa Khoirunnisa

Terima kasih telah menjadi tempat berpulang dalam segala suasana. Dukungan dan semangat kalian menjadi bagian penting dari perjalananku.

Seluruh keluarga besar dan sahabat yang senantiasa menguatkan.

Dosen pembimbing, penguji, serta seluruh pengajar di lingkungan kampus yang telah berjasa atas ilmu, arahan, dan kesabaran dalam membentuk pribadi dan pemahaman penulis yang lebih matang.

Serta almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta'ala atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Ekspektasi Karier, Efikasi Diri, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Bandar Lampung”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung.

7. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia untuk memberikan kritik, arahan, motivasi, saran dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta membantu urusan akademik penulis sejak awal hingga akhir perkuliahan. Semoga bapak dan keluarga senantiasa berada dalam lindungan Allah, diberikan kesehatan serta umur yang barokah. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama proses bimbingan skripsi dibalas oleh Allah.
8. Hani Damayanti Aprilia, S.A.B., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan segala bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran dan masukan yang positif kepada penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Allah selalu menyertai kebahagiaan dan kesehatan di segala bentuk perjalanan kehidupan Ibu.
9. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah.
10. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariyah.
11. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung atas bantuan, bimbingan, dan nasihat mulai dari ketika mahasiswa baru hingga saya menjadi mahasiswa akhir.
12. Seluruh keluarga besar PT LaCorre Loka Maya yang telah menerima dan membimbing saya selama mengikuti Studi Independen MSIB Batch 5. Pengalaman belajar di sekolah ekspor fesyen LaCorre bersama para eksportir senior dan pembimbing kelompok telah memberi saya banyak wawasan baru, tidak hanya tentang dunia ekspor, tapi juga tentang etos kerja, kreativitas, dan ketekunan. Terima kasih atas nasihat, arahan, dan motivasi yang telah

diberikan. Semoga seluruh tim PT LaCorre selalu diberi kesehatan, kelancaran dalam setiap langkah, dan keberkahan dalam pekerjaan.

13. Kepada tim MySkill, mentor, dan rekan-rekan sekelas NFT pada MSIB Batch 6 yang telah menjadi bagian penting dari perjalanan saya menemukan kembali minat yang pernah terabaikan. Kelas ini tidak hanya memberi ilmu, tapi juga lingkungan yang suportif dan begitu inspiratif. Terima kasih atas kebaikan, semangat kolaborasi, dan diskusi penuh makna. Semoga setiap langkah kalian juga selalu dipenuhi keberhasilan dan kebahagiaan.
14. Teruntuk Ummi terkasih, Daristi. Wanita teduh nan luar biasa yang menjadi sumber inspirasi, kekuatan, cinta, dan keteladanan dalam hidupku. Terima kasih atas ketulusan, kerja keras, dan cinta yang tak pernah putus, bahkan di saat dunia terasa berat sekalipun. Ummi selalu hadir dengan kesabaran dan keteguhan yang menjadi contoh nyata bagiku. Rasa syukur memenuhi hatiku atas anugerah untuk menjadi anakmu. Terima kasih telah merawat dan membesarkanku dengan penuh cinta, kesabaran, dan kekuatan yang luar biasa. Setiap peluh dan doa yang Ummi curahkan adalah bagian penting dari perjalanan hidup kami, agar kami bisa tumbuh, belajar, dan melangkah lebih jauh lagi. Semoga Allah anugerahkan Ummi umur yang panjang, senantiasa terhuji dengan keberkahan, serta kebaikan di dunia maupun di akhirat kelak.
15. Kepada Abi tercinta, Evan Eriawan. Lelaki tegar yang menjadi pelindung keluarganya, serta sosok ayah yang begitu kubanggakan. Terima kasih atas keberadaan dan waktu yang Abi berikan sepanjang waktu. Atas dukungan, canda, dan cerita yang membuat rumah terasa hidup. Atas doa, keringat, dan kerja keras untuk keluargamu. Diskusi harian yang kita jalani telah membentukku menjadi pribadi yang lebih tangguh di setiap langkah dan membuatku memahami arti dari keluarga. Semoga Abi diberi usia yang panjang, selalu diberi kesehatan, dilimpahkan keberkahan dalam setiap embusan napas, dan Allah jaga Abi di mana pun Abi berada, baik di dunia maupun di akhirat kelak.
16. Kakakku tersayang, Nai'mathul Mahmuda. Terima kasih atas semua dukungan, tawa, dan kedewasaan yang sering kali menjadi tempatku bersandar.

Kehadiranmu selalu memberi rasa aman dan ketenangan. Semoga kita selalu saling menguatkan dan tumbuh bersama dalam kebaikan.

17. Adikku tersayang, Asyifa Khoirunnisa. Terima kasih telah menjadi teman tumbuh yang penuh warna, yang sering menghidupkan hari-hariku dengan candamu. Kamu adalah pengingat bahwa kebahagiaan bisa datang dari hal-hal sederhana. Semoga langkahmu selalu dimudahkan dan hatimu dijaga dalam kebaikan.
18. Nenek yang kusayang, Terima kasih atas doa yang tak pernah putus dan kasih sayang yang selalu terasa hangat dalam setiap langkahku. Nenek adalah teladan dalam keteguhan hati. Semoga Allah selalu menjaga dan memberkahi Nenek dengan kesehatan, kebahagiaan, dan umur yang panjang.
19. Sahabat terbaik selama masa perkuliahan, Alza dan Hasanah. Terima kasih atas kerja sama dan dukungan yang begitu berarti selama menjalani kegiatan perkuliahan. Terima kasih telah menjadi rekan yang dapat diandalkan dalam berbagai urusan akademik. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan dibalas dengan keberhasilan di jalan masing-masing. Semoga senantiasa dalam lindungan Allah dan beruntung dalam hidup.
20. Kepada sahabatku, Syafa Raihanah. Terima kasih atas diskusi-diskusi yang menyenangkan dan membuka wawasan, serta atas semangat dan dukungan yang diberikan selama ini. Terima kasih pula atas kebersamaan, atas berkembang bersama di LaCorre, atau sekadar meluangkan waktu untuk bertukar cerita dan melakukan hobi bersama-sama. Kehadiranmu telah memberikan warna tersendiri dalam perjalanan penulis, baik secara intelektual maupun emosional.
21. Teman-teman KKN Desa Gedung Harapan. Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dan segala warna yang telah mewarnai 40 hari pengabdian di Desa Gedung Harapan. Pengalaman selama KKN menjadi salah satu kenangan paling berkesan dalam masa perkuliahan penulis dengan penuh canda, tawa, kejutan, serta cerita yang akan selalu diingat.
22. Teman-teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2021. Terima kasih atas setiap langkah yang telah kita lalui bersama, atas kebersamaan yang tidak hanya membentuk akademik, tapi juga membentuk karakter. Terima kasih atas

dukungan, kerjasama, dan setiap momen berharga yang tidak akan terlupakan. Semoga kita dapat terus melangkah menuju kesuksesan masing-masing, dengan segala ilmu dan pengalaman yang telah kita kumpulkan di jurusan ini.

23. Untuk seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan sepanjang proses penyusunan skripsi ini. Terutama kepada mereka yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, memberikan informasi berharga, serta mendukung dalam berbagai aspek, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terima kasih, tanpa kontribusi dan kerjasama dari Anda semua, skripsi ini tidak akan selesai.

24. Terakhir, untuk diriku, Shintia Maharani. Terima kasih untuk keteguhan dan keberanian yang telah membimbingmu hingga titik ini. Untuk setiap perjuangan yang tak tampak oleh orang lain, untuk setiap langkah yang diambil meski penuh keraguan, namun tetap dipenuhi tekad. Terima kasih karena tidak menyerah dalam menjalani proses yang panjang dan penuh tantangan. Semoga penghargaan ini menjadi pengingat bahwa kamu bisa. Teruslah maju dan jadilah versi terbaik dari dirimu sendiri. Untuk setiap hal yang bisa diusahakan, mari lakukan dengan penuh kesadaran dan seluruh tenaga.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah Subhanahu wa Ta'ala. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 12 Juli 2025

Shintia Maharani
NPM. 2116051038

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR RUMUS	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Teori Perkembangan Karier oleh Super.....	12
2.2.1 Tahapan Perkembangan Karier.....	13
2.3 Ekspektasi Karier.....	14
2.3.1 Pengertian Ekspektasi Karier.....	14
2.3.2 Pentingnya Ekspektasi Karier.....	15
2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Ekspektasi Karier.....	16
2.3.4 Indikator Ekspektasi Karier.....	17
2.4 Efikasi Diri.....	18
2.4.1 Pengertian Efikasi Diri.....	18
2.4.2 Sumber Efikasi Diri.....	20
2.4.3 Indikator Efikasi Diri.....	21
2.5 Motivasi Memasuki Dunia Kerja.....	22
2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.5.2 Jenis Motivasi.....	23
2.5.3 Indikator Motivasi Kerja.....	25
2.6 Kesiapan Kerja.....	27
2.6.1 Definisi Kesiapan Kerja.....	27
2.6.2 Pentingnya Kesiapan Kerja.....	28
2.6.3 Indikator Kesiapan Kerja.....	29
2.7 Penelitian Terdahulu.....	30
2.8 Kerangka Pemikiran.....	33
2.9 Hipotesis.....	36

III. METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Sumber Data	38
3.2.1 Data Primer	38
3.2.2 Data Sekunder	39
3.3 Skala Pengukuran Variabel	39
3.4 <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	40
3.5 Populasi dan Sampel	42
3.5.1 Populasi	42
3.5.2 Sampel	43
3.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	44
3.6.1 Definisi Konseptual	44
3.6.2 Definisi Operasional	45
3.7 Teknik Pengujian Instrumen	48
3.7.1 Uji Validitas	48
3.7.2 Uji Reliabilitas	50
3.8 Teknik Analisis Data	51
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	52
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	52
3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda	54
3.8.4 Uji Hipotesis	54
3.8.5 Uji Koefisien Determinasi	57
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Gambaran Umum Generasi Z	59
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	62
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	64
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan yang Paling Sering Diikuti	65
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	66
4.4 Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	75
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	77
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
4.6 Uji Hipotesis	82
4.6.1 Hasil Uji T (Uji Parsial)	82
4.6.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)	84
4.6.3 Hasil Koefisien Determinasi	85
4.7 Pembahasan	87
4.7.1 Pengaruh Ekspektasi Karier terhadap Kesiapan Kerja	87
4.7.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja	91
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	94
4.7.4 Pengaruh Ekspektasi Karier, Efikasi diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja	97

V. SIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Simpulan	101
5.2 Keterbatasan Penelitian	102
5.3 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran di Indonesia Februari 2020-2024	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	64
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan yang Paling Sering Diikuti	65
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot</i>	76
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	76
Gambar 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Gambar 4.7 Hasil Uji Grafik Scatterplot	78
Gambar 4.8 Hasil Uji Glejser	79
Gambar 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
Gambar 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
Gambar 4.10 Hasil Uji F	85
Gambar 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden	66
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Ekspektasi Karier	67
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Efikasi Diri	69
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja	73

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3.1 Nilai Skala	40
Rumus 3.2 Transformed Scala Value (TSV)	41
Rumus 3.3 Cochran	43
Rumus 3.4 Pearson's Product Moment Correlation	48
Rumus 3.5 Cronbach's Alpha	50
Rumus 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda	54
Rumus 3.7 Uji t	55
Rumus 3.8 Uji F	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	120
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Penelitian	126
Lampiran 3. Rekapitulasi Transformasi Data MSI	142
Lampiran 4. Hasil Pengolahan dengan SPSS	158
Lampiran 5. Tabel r	166
Lampiran 6. Tabel f	167
Lampiran 7. Tabel Distribusi T-Student	168
Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian	169

I. PENDAHULUAN

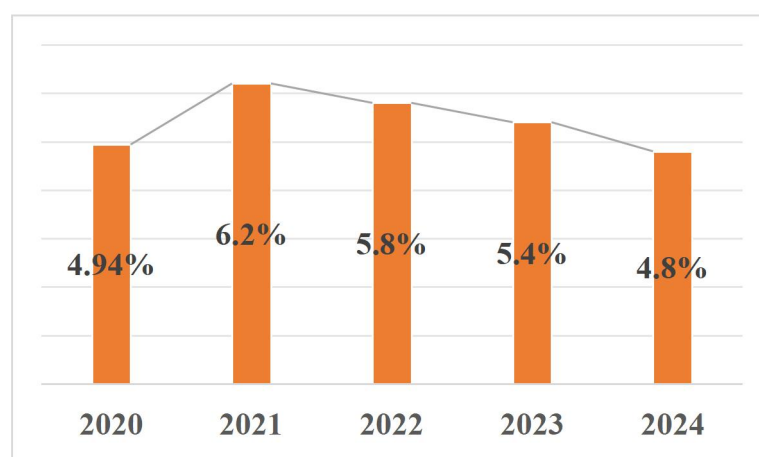
1.1 Latar Belakang

Perubahan situasi kerja akibat pandemi dan pesatnya perkembangan teknologi memaksa setiap lapisan masyarakat untuk beradaptasi dengan tuntutan baru di dunia kerja, terutama kebutuhan keterampilan digital. Otomatisasi dan kecerdasan buatan telah menggantikan banyak pekerjaan manual, sehingga manusia perlu menguasai keterampilan baru yang lebih spesifik dan kompleks untuk tetap relevan di pasar kerja. Riset oleh *Economist Impact* dalam Bappeda Jakarta (2024), menyatakan terdapat kesenjangan besar dalam keterampilan digital di Indonesia, yang menunjukkan pentingnya kesiapan kerja dan penguasaan keterampilan relevan bagi pelamar. Banyak perusahaan mengutamakan kandidat dengan kesiapan kerja. Namun, tidak semua masyarakat mampu memenuhi tuntutan tersebut, khususnya di wilayah yang tingkat adaptasi masyarakatnya terhadap teknologi masih rendah. Hal ini berpotensi pada meningkatnya angka pengangguran yang dihadapi banyak negara, termasuk Indonesia.

Menurut Sukirno dalam Rianda (2020), pengangguran didefinisikan sebagai seseorang yang telah memasuki usia angkatan kerja dan secara aktif mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan tersebut. Menurut Rianda (2020), mengatakan penyebab utama pengangguran adalah ketidakseimbangan antara pertumbuhan tenaga kerja baru dan kemampuan ekonomi dalam menciptakan lapangan kerja. Kondisi ini berdampak negatif pada perekonomian wilayah, karena tidak dapat memaksimalkan potensi sumber daya wilayah tersebut. Menurut Karismana (2024), pengangguran yang tidak ditangani secara efektif dapat menimbulkan efek domino yang negatif di berbagai aspek kehidupan, misalnya berpotensi

meningkatkan kemiskinan, tunawisma, kriminalitas, dan demonstrasi. Pengangguran juga berdampak pada aspek psikologis, seperti menurunnya rasa percaya diri, munculnya perasaan putus asa, dan risiko depresi sehingga diperlukan upaya serius untuk mengidentifikasi akar penyebab pengangguran di Indonesia dengan merancang strategi inovatif dan berkelanjutan guna mengurangi dampak buruk yang ditimbulkan.

BPS (2024), menunjukkan populasi Indonesia mencapai 281 juta jiwa. Populasi yang tinggi membuat Indonesia menghadapi tekanan besar untuk menyediakan lapangan kerja yang memadai. Menurut laman Satu Data Ketenagakerjaan (2024), angkatan kerja adalah individu berusia 15 tahun ke atas yang tidak sedang dalam pendidikan dan aktif secara ekonomi, termasuk mereka yang sedang mencari pekerjaan. Berdasarkan data BPS (2024), tercatat 7,47 juta penduduk Indonesia yang menganggur. Jika dinilai berdasarkan daerah tempat tinggal, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di perkotaan lebih tinggi dibanding daerah pedesaan, yakni tingkat TPT di perkotaan sebesar 5,79%, sementara di daerah pedesaan 3,67%. Berarti perkotaan menghadapi tantangan yang lebih kompleks dalam menyediakan lapangan kerja, terutama di sektor formal, yang seringkali menjadi andalan tenaga kerja di wilayah urban. Berikut data pengangguran di Indonesia sejak Februari 2020-2024 dari situs BPS pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran di Indonesia Februari 2020-2024

Sumber: Bps.go.id (2024)

Berdasarkan Gambar 1.1, tingkat pengangguran di Indonesia menunjukkan tren penurunan. Meski demikian, angka pengangguran masih berada pada tingkat 4,8% dari total populasi angkatan kerja. Faktor utama yang menyebabkan pengangguran ini meliputi persaingan yang semakin ketat, distribusi industri yang tidak merata, dan ketidaksesuaian antara kualifikasi pendidikan dengan kebutuhan industri atau kesiapan kerja (Inilah.com, 2024). BPS (2024), menunjukkan tingkat pengangguran tahun 2021-2023 didominasi oleh kelompok usia 15-29 tahun. Kelompok ini termasuk Generasi Z, atau penduduk yang lahir antara tahun 1996-2010 (Atika *et al.*, 2020).

Menurut BPS (2023), lebih dari 25% Generasi Z berusia 15-19 tahun merupakan pengangguran, serta 16,85% Generasi Z berusia 20-24 tahun juga merupakan pengangguran, usia tersebut merupakan usia lulusan baru sekolah menengah dan perguruan tinggi. Hegarty dalam Gupta (2023), mengatakan bahwa 37% dari Generasi Z merasa sekolah tidak membekali mereka secara memadai untuk menghadapi tuntutan dunia kerja, hal ini menandakan adanya ketidaksesuaian ilmu dan kompetensi yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Wibowo dan Suroso dalam Wijikapindho dan Hadi (2021), yang mengatakan belum mumpuninya kompetensi lulusan baru menjadi sebab utama penolakan kerja. Senada dengan itu, Antono dalam Roswiyani (2023), mengatakan bahwa minimnya kesiapan kerja dan pengalaman kerja menjadi penyebab utama meningkatnya angka pengangguran. Kondisi ini mengindikasikan perlunya upaya lebih untuk meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z agar dapat memenuhi standar kompetensi di pasar tenaga kerja.

Ketidakmampuan individu untuk memenuhi standar kompetensi akan menjadi hambatan bagi individu dan perusahaan yang mempekerjakannya. Oleh karena itu, individu harus terus meningkatkan kapasitas diri agar dapat memenuhi standar yang diharapkan perusahaan, sehingga individu dapat menjadi aset yang berharga bagi perusahaan dan mampu meningkatkan kualitas hidup melalui pekerjaan tersebut. Pool dan Sewell dalam Ridatama (2022), mengatakan individu yang siap kerja memiliki keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian.

Individu yang siap bekerja tidak hanya mampu bersaing di pasar tenaga kerja, tetapi juga dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Kartono dalam Syukri (2022), mengatakan terdapat faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja seseorang, hal tersebut meliputi cita-cita, motivasi, kepribadian, kecerdasan, keterampilan, bakat, minat, kemampuan, kesehatan, kebutuhan psikologis, dan tujuan bekerja.

Menurut Jewel dan Soetjipto dalam Ningtyas dan Widayati (2020) mengemukakan bahwa ekspektasi karier sebagai bagian dari cita-cita, merupakan harapan untuk meraih kesuksesan dalam karier, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, pengetahuan, serta keahlian yang dimiliki oleh individu. Ekspektasi karier akan memengaruhi kontribusi kualitas usaha individu terhadap harapannya, sebab harapan yang jelas akan menentukan tindakan individu dan tindakan tersebut akan membuahkan hasil yaitu penyelesaian suatu tugas atau mendekatkan individu pada penyelesaian tugas yang berhubungan dengan pencapaian harapan tersebut, maka hal ini juga mencakup tindakan dalam memprediksi berbagai tantangan yang mungkin dihadapi (Patmawati, 2018).

Dalam penelitian Valentina dan Muchsini (2024), ekspektasi karier terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FKIP Universitas Surakarta. Temuan Zaharah dan Irianto (2023), juga memberikan hasil yang serupa yakni adanya pengaruh positif dan signifikan oleh ekspektasi karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Kota Bukittinggi, temuan ini menjelaskan bahwa ekspektasi karier menuntut individu untuk mewujudkan keinginannya, sehingga individu berusaha untuk menguasai kemampuan tertentu. Artinya, ekspektasi karier mendorong individu untuk menguasai keterampilan yang relevan dengan tujuan karier individu. Oleh karena itu, individu dengan ekspektasi karier yang tinggi lebih terarah dalam merencanakan langkah-langkah strategis menuju keberhasilan kariernya, sehingga memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih optimal.

Selain ekspektasi karier, terdapat faktor kepribadian yang ikut memengaruhi kesiapan kerja seseorang. Nilamsari (2023), efikasi diri pada kepribadian individu memainkan peran krusial dalam kesiapan kerjanya, efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya, efikasi diri mengarahkan individu untuk memahami kondisi dirinya secara realistis dengan mengenal kelemahan serta kelebihan yang dimiliki, sehingga individu mampu memperkirakan hasil akhir dari suatu hal yang dikerjakan dengan kemampuan yang dimiliki saat itu. Menurut Cherian dan Jacob dalam Meria dan Tamzil (2021), dengan efikasi diri yang baik, akan muncul keyakinan kuat terhadap kemampuan individu untuk menyelesaikan suatu tantangan atau pekerjaan. Hal inilah yang akan membawa individu menjadi lebih siap bekerja. Dengan kata lain, efikasi diri adalah rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya, yang akan mengubah potensi diri menjadi kinerja nyata.

Penelitian oleh Radiansyah (2019), menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kedawung. Sama halnya dengan temuan Sumampouw (2024), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan, antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Efikasi diri berarti percaya bahwa dirinya akan berhasil, individu dengan efikasi diri yang tinggi yakin terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Fitriyana, *et al.*, 2021). Arief dan Pujianto (2017), menjelaskan bahwa konsep ini dapat terbentuk melalui proses pembelajaran yang melibatkan kebiasaan dan interaksi individu dengan lingkungannya. Interaksi ini berperan dalam membentuk pola pikir dan perilaku yang memengaruhi kemampuan individu untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas. Sehingga, individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik.

Di samping efikasi diri, motivasi kerja juga menjadi faktor yang tak kalah penting dalam memengaruhi kesiapan kerja seorang individu. Anoraga dalam Suniyarti (2024), mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan

semangat dan menggerakkan individu untuk memasuki dunia kerja. Dikemukakan oleh Uno dalam Yusadinata, *et al.*, (2021), motivasi muncul ketika individu memiliki keinginan untuk melakukan suatu kegiatan, didorong oleh kebutuhan tertentu, atau memiliki harapan yang ingin diwujudkan. Selain itu, motivasi diperkuat oleh lingkungan yang mendukung, kegiatan yang dianggap menarik, dan penghargaan atau penghormatan yang diterima individu atas usahanya. Motivasi seseorang akan efektif menghasilkan tindakan hanya jika motif yang mendasarinya cukup kuat (Hariyati dan Wolor, 2022). Motivasi akan mendorong antusiasme individu untuk bekerja keras mencapai produktivitas tinggi. Besarnya motivasi kerja dapat terlihat pada partisipasi individu dalam mengikuti pelatihan keterampilan, program magang, atau pengembangan *soft skills* untuk meningkatkan kesiapan kerja mereka, sebab motivasi kerja yang tinggi berpotensi mendorong individu untuk membekali diri sebanyak mungkin dengan berbagai kompetensi yang diperlukan (Ulfa, 2022).

Penelitian dari Ramadeni dan Setyorini (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa kelas XII Akuntansi SMK Negeri 1 Yogyakarta. Hasil ini selaras dengan temuan Khoiroh dan Prajanti (2019), yang mendapatkan signifikansi tinggi akan pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Penelitian tersebut menemukan bahwa individu dengan motivasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk lebih proaktif dalam mencari peluang kerja, memperluas jaringan profesional, dan mengembangkan kompetensi diri untuk menunjang kehidupan profesional individu di masa depan. Produktivitas yang tinggi ini, apabila dikelola secara optimal, seharusnya dapat mengurangi angka pengangguran melalui peningkatan daya saing dan kompetensi tenaga kerja di pasar kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan pentingnya ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja dalam memengaruhi kesiapan kerja individu, hasil temuan tersebut belum sepenuhnya konsisten. Misalnya, dalam temuan Dewi *et al.*, (2021) ditemukan ekspektasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Menurut Violinda dan Meiriyanti (2023), juga menjelaskan tidak adanya pengaruh

efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian oleh Mutoharoh dan Rahmaningtyas (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya juga cenderung berfokus pada siswa sekolah menengah atau mahasiswa di fakultas tertentu, dengan cakupan wilayah penelitian yang sangat terbatas. Hal ini meninggalkan kesenjangan dalam memahami kesiapan kerja Generasi Z secara holistik, khususnya di wilayah Kota Bandar Lampung.

Kebaruan dalam penelitian ini ialah penulis berfokus menyoroti kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Fokus ini menjadi pembeda dari temuan-temuan terdahulu yang sebagian besar studinya hanya berfokus pada siswa kelas XII, mahasiswa di fakultas tertentu, atau wilayah yang lebih terbatas. Pemilihan Kota Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada relevansi wilayah ini dengan permasalahan yang diangkat, yaitu kesiapan kerja. Berdasarkan data BPS (2024), Kota Bandar Lampung memiliki jumlah pengangguran tertinggi di Provinsi Lampung, yang menunjukkan adanya tantangan ketenagakerjaan yang lebih kompleks dibandingkan wilayah lain di Provinsi Lampung.

Selain itu, penelitian ini menggabungkan tiga variabel yaitu ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja, yang dianalisis secara bersamaan dalam hubungannya dengan kesiapan kerja Generasi Z. Pendekatan holistik ini memberikan perspektif baru, karena secara khusus membahas keterkaitan ketiga variabel ini dalam konteks kesiapan kerja, yang belum pernah dibahas pada penelitian terdahulu. Sehingga, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai kesiapan kerja, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan kompetensi Generasi Z dalam menghadapi persaingan di pasar kerja.

Berdasarkan uraian data di atas dan dukungan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya kesenjangan data terdahulu antara keterkaitan ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja, maka penulis

tertarik melakukan kajian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Ekspektasi Karier, Efikasi Diri, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh ekspektasi karier secara parsial terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung?
4. Apakah ada pengaruh ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh ekspektasi karier secara parsial terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri secara parsial terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dalam menambah wawasan dan pengalaman, serta sebagai sarana mengimplementasikan teori dan konsep MSDM, khususnya terkait ekspektasi karier, efikasi diri, motivasi kerja, dan kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi Generasi Z di Kota Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kesiapan kerja melalui penyesuaian ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja. Bagi instansi terkait ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung, hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik Generasi Z wilayah Bandar Lampung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Stoner dalam Saputra (2022), mendefinisikan manajemen sebagai serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian untuk mengelola sumber daya dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan tertentu. Menurut Widiana (2020), manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari secara menyeluruh cara mengarahkan dan mengelola individu dengan latar belakang yang beragam dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen mencakup berbagai aspek, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, pengendalian sumber daya material, serta pengaturan metode dan prosedur kerja. Berdasarkan pendapat Adamy (2016), terdapat enam unsur pokok dalam manajemen, yaitu manusia (*men*), uang (*money*), metode (*methods*), bahan (*materials*), mesin (*machines*), dan pasar (*market*). Di antara unsur-unsur tersebut, manusia memegang peranan penting karena menjadi penggerak utama dalam organisasi.

Fokus pada pengelolaan manusia sebagai salah satu unsur utama manajemen telah menjadi cabang ilmu khusus yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bidang ini menitikberatkan pada pengelolaan tenaga kerja secara strategis untuk mencapai efektivitas organisasi melalui pengembangan kompetensi individu dan kelompok. Manajemen juga berperan dalam menciptakan struktur, sistem, dan proses kerja yang memungkinkan individu di dalam organisasi bekerja secara produktif dan terarah. Dalam konteks penelitian ini, teori MSDM memberikan kerangka besar yang menjelaskan bagaimana organisasi dapat mengelola tenaga kerja untuk mendukung visi perusahaan.

Melalui pendekatan sistematis terhadap manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan strategis, dan memastikan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dikatakan oleh Hasibuan dalam Ambarwati (2021), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan kontribusi positif bagi masyarakat. Disebut sebagai ilmu karena MSDM melibatkan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip manajemen, psikologi, dan sosiologi, yang menjadi dasar dalam mengelola tenaga kerja secara sistematis dan terstruktur. Sementara itu, sebagai seni, MSDM menuntut kreativitas, intuisi, dan kemampuan interpersonal untuk membangun hubungan yang harmonis dan produktif di antara karyawan. Pendekatan ini menjadikan MSDM tidak hanya sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai pilar strategis dalam sebuah organisasi.

MSDM adalah kombinasi antara pengetahuan teoretis dan keterampilan praktis dalam mengoptimalkan kinerja individu dan perusahaan. Pendekatan ini memungkinkan MSDM tidak hanya fokus pada aspek teknis seperti rekrutmen dan pelatihan, melainkan harus memperhatikan aspek emosional dan sosial yang sangat memengaruhi motivasi dan produktivitas seseorang. Dalam konteks ini, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan membangun kepercayaan antar individu di dalam organisasi dengan memilih karyawan dengan kesiapan kerja yang cukup sejak awal. Strategi tersebut dirancang untuk mempertahankan nilai inti perusahaan sekaligus menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM berperan penting dalam memastikan organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya melalui pengelolaan tenaga kerja yang efisien. Hasibuan dalam Ambarwati (2021), mengidentifikasi sebelas fungsi utama dalam MSDM, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi-fungsi ini mencakup seluruh siklus hidup karyawan dalam organisasi, dari perekrutan hingga pemberhentian kerja, yang saling mendukung untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja. Setiap fungsi memiliki kontribusi spesifik dalam menciptakan efisiensi organisasi, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini berfokus pada fungsi pertama dari teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu fungsi perencanaan sebagai teori besar. Fungsi perencanaan meliputi rekrutmen tenaga kerja baru yang dibutuhkan oleh perusahaan dan proses perencanaan berfungsi untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi, kemampuan yang dibutuhkan, serta jumlah karyawan yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan keunggulan yang berkelanjutan, sehingga tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini, ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja memiliki peran dalam membentuk kesiapan kerja pelamar.

2.2 Teori Perkembangan Karier oleh Super

Teori perkembangan karier oleh Donald Super dijelaskan dalam penelitian Nisa *et al.*, (2025). Teori ini merupakan pendekatan pengembangan karier yang menekankan bahwa karier adalah proses seumur hidup yang terbentuk melalui interaksi antara konsep diri individu dan berbagai peran yang dijalani sepanjang siklus kehidupan. Super menggabungkan aspek psikologis dan sosiologis untuk memahami bagaimana individu membuat pilihan karier dan mengembangkan dirinya dalam konteks dunia kerja. Pendekatan ini bersifat dinamis dan

berorientasi pada proses, di mana perkembangan karier dipandang sebagai hasil dari penyesuaian diri secara berkelanjutan terhadap tuntutan lingkungan dan perubahan tahap kehidupan. Dalam kerangka teori ini, kesiapan kerja tidak bersifat instan, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara potensi diri dengan pengalaman hidup yang dialami individu. Artinya, kesiapan kerja dipengaruhi oleh tahapan perkembangan karier yang sedang dijalani, peran-peran hidup yang diemban, serta bagaimana individu memandang dan mengevaluasi dirinya sendiri.

2.2.1 Tahapan Perkembangan Karier

Super membagi perkembangan karier ke dalam lima tahap utama, yaitu:

1. Pertumbuhan

Pada usia 0 sampai 14 tahun, individu mulai mengembangkan minat, nilai, dan sikap dasar terhadap dunia kerja melalui pengalaman masa kanak-kanak dan pendidikan awal

2. Eksplorasi

Pada usia 15 sampai 24 tahun, individu memulai tahap eksplorasi di mana individu mulai mengevaluasi minat dan kemampuan melalui pendidikan formal, pengalaman kerja sementara, dan aktivitas lainnya yang membantu pengambilan keputusan awal terkait karier

3. Pemantapan

Pada usia 25 sampai 44 tahun, individu mulai membangun stabilitas dalam pekerjaan, menetapkan pilihan karier, dan mengejar kemajuan profesional

4. Pertahanan

Pada usia 45 sampai 64 tahun, individu fokus pada mempertahankan posisi, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, dan mengembangkan keahlian agar tetap relevan

5. Kemunduran

Setelah individu berumur 65 tahun, individu mengalami tahap kemunduran karier yang ditandai dengan persiapan pensiun dan pengurangan keterlibatan dalam pekerjaan

Setiap tahap bersifat progresif dan saling berhubungan, memungkinkan individu untuk bergerak maju atau mundur antar tahapan sesuai dengan dinamika kehidupan dan situasi yang dihadapi. Dalam konteks penelitian ini, teori karier digunakan sebagai teori pendukung yang menjelaskan faktor-faktor psikologis di balik kesiapan kerja, seperti ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja. Ekspektasi karier menggambarkan gambaran masa depan kerja yang diinginkan individu, efikasi diri berkaitan dengan keyakinan akan kemampuan diri dalam menghadapi tuntutan kerja, sementara motivasi kerja mengarah pada dorongan internal untuk mencapai tujuan karier.

Teori karier juga memperkuat kerangka berpikir dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya pada fungsi perencanaan tenaga kerja, di mana organisasi perlu menilai kesiapan pelamar sejak awal untuk memastikan kesesuaian dengan kebutuhan pekerjaan. Sehingga, teori karier oleh Super tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana kesiapan kerja terbentuk sebagai hasil dari proses internal individu yang berlangsung sepanjang tahap-tahap perkembangan karier, tetapi juga menekankan pentingnya bagi organisasi untuk memahami proses ini dalam menilai kesiapan pelamar dan mengoptimalkan pengembangan karier karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan.

2.3 Ekspektasi Karier

2.3.1 Pengertian Ekspektasi Karier

Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Enam Daring mendefinisikan kata ekspektasi sebagai pengharapan yaitu harapan yang dibebankan pada sesuatu yang dianggap akan membawa dampak yang baik atau lebih baik. Burns dalam Yetty, *et al.*, (2019), mengatakan bahwa harapan memiliki target yakni tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut memiliki makna di dalam kehidupan seseorang. Harapan itu dapat dibentuk dan dapat digunakan sebagai langkah untuk perubahan. Sedangkan karier dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Enam Daring didefinisikan sebagai perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, serta pekerjaan yang memberikan harapan untuk maju. Selaras dengan itu,

Jewel dan Soetjipto dalam Ningtyas dan Widayati (2020), mengemukakan bahwa ekspektasi karier adalah harapan untuk sukses mencari karier yang baik berdasarkan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki sesuai dari apa yang dipelajari seorang individu dari lingkungannya.

Saputri (2024), menjelaskan bahwa ekspektasi karier merupakan bagian dari perencanaan yang harus dilewati sebelum memilih suatu karier. Melalui perencanaan tersebut, individu akan menggali potensinya meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, dan karakteristik yang dijadikan dasar dalam memilih karier. Ekspektasi ini akan memengaruhi keputusan dan langkah seseorang untuk menduduki suatu posisi. Melalui harapan tersebut, seseorang akan memikirkan pilihan dan mempersiapkan diri agar bisa menjalani karier pilihannya (Corey dalam Sitompul, 2018).

Pendapat lain menurut Sukardi dalam Maulida (2017), ekspektasi karier merupakan bentuk persiapan diri untuk menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau suatu profesi serta membekali diri agar siap memangku jabatan tersebut, dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari pekerjaan yang telah dipilih. Berdasarkan berbagai definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan ekspektasi karier merupakan harapan individu untuk mencapai keberhasilan dalam dunia kerja yang mengarahkan individu untuk mengenali potensi dirinya, memahami peluang yang tersedia, serta mempersiapkan diri secara matang untuk menapaki jenjang karier yang sesuai.

2.3.2 Pentingnya Ekspektasi Karier

Krisnawani, *et al.*, dalam Wardani (2019), menjelaskan bahwa ekspektasi karier merupakan dasar penggerak seorang individu untuk berusaha menggapai harapan berdasarkan kemampuan, pengalaman, pengetahuan, dan keahlian yang telah diperoleh di lingkungan individu bertumbuh. Maulida (2017), menyatakan ekspektasi karier akan mengarahkan individu agar mengidentifikasi tujuan kariernya dengan menyusun rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut

dengan menyadarkan diri individu terhadap peluang, kesempatan, kendala, pilihan, dan konsekuensi sehingga individu dapat menyusun strategi guna mengembangkan diri dan menentukan arah, waktu, dan urutan langkah agar tercapainya suatu posisi atau jabatan. Seseorang yang memiliki harapan tinggi akan kariernya, cenderung berusaha memaksimalkan hasil dengan kerja keras dan meminimalkan segala hal yang dapat menghalangi hasil maksimal. Upaya keras itulah yang akan memperbesar peluang hasil yang sesuai dengan harapan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Ekspektasi Karier

Winkel dan Hastuti (2016) menjelaskan faktor-faktor yang dapat memengaruhi ekspektasi karier seseorang yang terbagi menjadi dua hal, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mencakup elemen-elemen yang berasal dari dalam diri individu, seperti nilai-nilai kehidupan yang menjadi prinsip dalam menentukan tujuan hidup, serta taraf intelegensi yang mendukung pencapaian prestasi kerja. Bakat atau kemampuan alami seseorang di bidang tertentu, minat terhadap aktivitas yang memberikan kepuasan pribadi, dan kepribadian yang menjadi ciri khas individu juga memengaruhi proses perencanaan karier. Pengetahuan terkait bidang pekerjaan, pemahaman tentang diri sendiri, serta keadaan jasmani yang meliputi kondisi fisik seseorang juga menjadi aspek krusial yang memengaruhi kesiapan individu untuk menjalani pekerjaan tertentu. Terakhir, penalaran yang realistis antara pengetahuan dan pemahaman diri dengan dunia kerja atau peluang untuk mendapatkan karier juga akan memengaruhi kesiapan kerja individu. Semua elemen ini menunjukkan bahwa faktor internal memiliki peran yang mendasar dalam membentuk arah dan tujuan karier individu.

Di sisi lain, faktor eksternal berasal dari lingkungan sosial dan budaya yang memengaruhi perkembangan perencanaan karier. Nilai yang berlaku di masyarakat tempat individu tumbuh akan membentuk keinginan karier individu tersebut. Selain itu, taraf sosial ekonomi keluarga, meliputi pendidikan dan pendapatan orang tua, status sosial, serta tempat tinggal, berkontribusi terhadap ekspektasi karier individu. Harapan keluarga mengenai masa depan individu,

pendidikan yang diterima dari tenaga pengajar, serta pandangan teman sebaya juga memberikan pengaruh terhadap pilihan karier. Kemudian, tuntutan program studi atau akademik juga ikut menciptakan kerangka kerja yang akan mengarahkan individu untuk memilih karier yang sesuai. Interaksi antara faktor-faktor eksternal dengan potensi internal individu kelak membentuk keputusan karier yang terencana dan matang.

2.3.4 Indikator Ekspektasi Karier

Merujuk pada penelitian eksploratori Wu dan Li dalam Liu, *et al.*, (2019), didapatkan dua indikator ekspektasi karier yang dinilai efektif, yakni sebagai berikut:

1. Menginginkan penghargaan karier yang baik

Individu dengan ekspektasi ini cenderung berharap memperoleh gaji yang baik sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya di tempat kerja. Selain itu, individu juga mengharapkan tunjangan pekerjaan yang layak, seperti asuransi kesehatan, cuti yang memadai, atau bonus tahunan. Ekspektasi atau harapan individu terhadap penghargaan karier juga mencakup stabilitas pekerjaan yang tinggi, di mana individu merasa aman terhadap risiko kehilangan pekerjaan. Ketiga aspek ini menunjukkan bahwa penghargaan karier tidak hanya berupa kompensasi material tetapi juga mencakup keamanan dalam jangka panjang. Hal ini mencerminkan bagaimana penghargaan karier berperan dalam memenuhi kebutuhan material dan emosional individu di dunia kerja.

Harapan akan penghargaan karier yang baik akan mendorong individu untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin, seperti meningkatkan kompetensi, membangun jaringan profesional, dan mencari peluang kerja yang sesuai, agar dapat memenuhi ekspektasi kehidupan profesional mereka. Sebab, individu yang mengerti akan memahami realita bahwa ada hubungan yang terbatas antara kontribusi kerja dan imbalan yang diterima, yang sering kali dipengaruhi oleh kondisi pasar kerja dan kebijakan perusahaan. Oleh karena

itu, individu berusaha meningkatkan keterampilan dan pengalamannya agar dapat meningkatkan nilai tawar di pasar kerja.

2. Menginginkan adanya perkembangan karier

Individu dengan harapan ini bercita-cita untuk bekerja di perusahaan besar yang memiliki reputasi baik, sebab lingkungan kerja yang bergengsi dinilai mampu memberikan peluang lebih besar untuk pengembangan profesional. Selain itu, individu berharap dapat bekerja di kota-kota besar, yang sering kali dianggap sebagai pusat peluang karier yang menjanjikan. Ekspektasi ini juga mencakup keinginan untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi melalui pelatihan dan pembelajaran, yang mencerminkan pentingnya peningkatan kompetensi dan keterampilan. Bagi individu tersebut, perkembangan karier tidak hanya berarti peningkatan posisi tetapi juga pencapaian kualitas diri yang lebih baik. Peluang untuk belajar dan berkembang secara profesional menjadi salah satu motivasi utama dalam memilih jalur karier tertentu. Sehingga perkembangan karier menjadi indikator penting yang mencerminkan kebutuhan individu untuk mencapai potensi terbaiknya di dunia kerja.

2.4 Efikasi Diri

2.4.1 Pengertian Efikasi Diri

Yusra (2021), mengatakan keberhasilan suatu tugas dipengaruhi keterampilan dan pengetahuan seseorang. Namun, kemampuan yang baik tidak selalu membuat kinerja individu optimal dan bahkan dapat mengalami kegagalan. Pada penelitian tersebut, dijelaskan bahwa salah satu faktor penting yang memengaruhi hal ini adalah efikasi diri, yaitu bagian dari pengetahuan diri atau *self-knowledge* yang berperan signifikan dalam kehidupan sehari-hari. Efikasi diri mengacu pada penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan, baik yang menghasilkan hal positif maupun negatif. Alwisol dalam Yusra (2021) mengatakan terdapat perbedaan efikasi dengan aspirasi, yakni aspirasi menggambarkan cita-cita atau tujuan ideal, sementara efikasi diri lebih berfokus pada persepsi realistis terhadap kemampuan diri. Persepsi ini bersifat dinamis,

dapat terbentuk, berubah, meningkat, atau menurun seiring pengalaman dan kondisi yang dialami oleh individu.

Bandura dalam Setyaputri (2021) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan dengan mengendalikan kecemasan yang muncul selama proses tersebut. Menurutya, efikasi diri terbentuk melalui pengalaman yang dialami sepanjang hidup. Ketika seseorang berhasil menyelesaikan suatu tugas, rasa percaya dirinya akan meningkat. Sebaliknya, kegagalan yang berulang dapat menurunkan kepercayaan diri seseorang. Pengalaman-pengalaman ini secara langsung memengaruhi bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri. Efikasi diri lebih menekankan pada keyakinan diri seseorang dalam menghadapi situasi yang beragam, bukan pada keterampilan teknis yang dimiliki. Keyakinan ini menjadi dasar penting dalam membangun persepsi diri yang kuat dan optimis (Alwisol dalam Oktaviani, 2022).

Baron dan Byrne dalam Herlina, *et al.*, (2024) mengungkapkan bahwa efikasi diri dalam psikologi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengorganisasi, menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Efendi, *et al.*, (2020), menambahkan bahwa pandangan diri tersebut memberi pengaruh besar terhadap perilaku, keyakinan, kemampuan seseorang untuk mengatur dirinya dalam bertindak agar tercapainya hasil yang diinginkan, meskipun harus menghadapi situasi yang kompleks atau penuh tekanan.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi yakin dirinya memiliki kemampuan yang diperlukan, sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan yakin tidak ada kejadian di luar yang akan menghalangi dirinya untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya individu dengan efikasi diri yang rendah, kesulitan dalam mengambil sisi positif dari pengalaman yang tidak menyenangkan di masa lalu, sehingga individu tersebut merasa cemas dan meragukan dirinya sendiri untuk mencoba hal baru. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa efikasi diri adalah

hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, dan pengharapan mengenai sejauh mana individu memperkirakan kemampuannya untuk berhasil (Manullang, *et al.*, 2022).

2.4.2 Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Ni'mah (2022), terdapat empat faktor pembentuk efikasi diri yaitu:

1. Pengalaman penguasaan (*Mastery Experience*)

Keberhasilan atau penguasaan menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan nyata untuk mencapai tujuan. Keberhasilan ini memberikan bukti kuat bahwa individu mampu mengatasi tantangan, sehingga memperkuat keyakinan diri. Semakin sering seseorang mengalami keberhasilan, semakin tinggi tingkat efikasi dirinya, karena keberhasilan sebelumnya menciptakan pola pikir optimis terhadap kemampuan diri. Selain itu, prestasi yang besar akan memberikan dampak yang lebih kuat terhadap kepercayaan diri individu dalam menghadapi tugas atau situasi yang serupa di masa depan. Hal ini menjelaskan bagaimana pengalaman sukses tidak hanya membangun efikasi diri, tetapi juga meningkatkan ketangguhan mental dan keberanian untuk menghadapi tantangan baru.

2. Pengalaman yang dilakukan orang lain (*Vicarious experience*)

Individu yang mengamati pengalaman orang lain akan mendapat gambaran tentang bagaimana suatu hal bekerja. Dengan melihat pengalaman orang lain, individu mendapat inspirasi dan pembelajaran karena mengetahui bahwa suatu kesuksesan dapat dicapai, terutama ketika individu merasa bahwa kemampuan yang dimiliki setara atau dapat berkembang ke tingkat yang sama. Melihat keberhasilan orang lain akan mendorong individu percaya pada potensinya sendiri, sebab keberhasilan tersebut menjadi bukti nyata bahwa suatu pekerjaan dapat diselesaikan. Hal inilah yang membuat individu berusaha lebih keras bahkan mengarahkan individu untuk mendapat hasil yang lebih baik dari orang lain.

3. Persuasi verbal (*Verbal persuasion*)

Persuasi verbal atau sosial dapat berupa dorongan atau pun kritik dari orang lain, hal ini bisa memengaruhi tingkat efikasi diri seseorang karena dianggap sebagai evaluasi terhadap kemampuannya. Jika persuasi verbal disampaikan secara hati-hati dan sesuai dengan kapabilitas individu, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka, sebab kalimat positif akan memberikan keyakinan bahwa individu mampu menyelesaikan tugas tertentu, bahkan mendorong individu untuk mencapai performa yang lebih baik dari orang lain. Sebaliknya, kritik atau pun komentar negatif dapat melemahkan rasa percaya diri individu, terutama jika tidak disampaikan dengan cara yang membangun.

4. Kondisi emosi dan fisik

Perasaan akibat kondisi emosi dan fisik juga dapat memengaruhi efikasi diri seseorang. Perasaan ini memengaruhi cara individu merespons tugas atau tantangan yang dihadapi. Emosi yang sehat bisa membuat individu lebih percaya diri, namun sebaliknya kecemasan atau stres bisa membuat kepercayaan diri seseorang menurun. Perasaan berkaitan dengan keadaan fisik, ada empat cara untuk mengubah keyakinan diri dalam hal emosi dan fisik, yaitu meningkatkan kondisi tubuh, menurunkan stres, mengoreksi emosi negatif dan berusaha mengubahnya, serta berpikir positif atas sinyal-sinyal yang dikirimkan oleh tubuh.

2.4.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut (Brown, *et al.*, dalam Nurdin, *et al.*, (2020), indikator efikasi diri ialah sebagai berikut:

1. Yakin dapat menghadapi tugas yang sulit

Keyakinan ini mencerminkan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya dalam mengidentifikasi solusi, menyusun strategi yang efektif, serta mengelola sumber daya yang tersedia guna mencapai tujuan, meskipun dihadapkan pada tantangan yang spesifik dan sulit.

2. Yakin dengan kemampuan diri

Keyakinan ini mencerminkan rasa percaya diri seseorang terhadap kapasitasnya untuk mencapai tujuan dengan cara yang efektif. Sikap ini menunjukkan pandangan positif terhadap potensi diri dalam menghadapi tantangan dan membuat keputusan yang tepat untuk mengatasi hambatan. Individu yang yakin dengan kemampuannya biasanya memiliki pemahaman realistis tentang kekuatan dan kelemahannya, serta mampu mengelola emosinya dengan baik untuk memanfaatkan potensinya secara maksimal.

3. Yakin dapat menghadapi semua masalah

Keyakinan ini merujuk pada rasa percaya diri individu bahwa strategi yang dimilikinya realistis dan bisa diterapkan secara luas untuk mengatasi permasalahan yang beragam di berbagai situasi. Keyakinan ini bisa terbangun melalui banyaknya pengalaman yang menunjukkan keberhasilan dalam situasi yang beragam.

2.5 Motivasi Memasuki Dunia Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2016), kata "motif" dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri individu yang menginisiasi dan mengarahkan tindakan-tindakannya menuju pencapaian tujuan tertentu. Motif ini akan mendorong individu untuk memberikan kontribusi optimal agar tercapainya tujuan. Kontribusi tersebut bukan sekadar keinginan, melainkan didorong oleh harapan bahwa dengan berkontribusi, kebutuhan pribadi individu akan terpenuhi, baik secara psikis atau pun fisik (Robbins dalam Hans, 2022). Motivasi ini dapat bersumber dari dalam diri individu dan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal. Hariyati dan Wolor (2022), mengatakan bahwa dampak motivasi akan bergantung kepada seberapa kuat motif seseorang. Kuatnya motif individu akan memberikan tingkat kontribusi yang berbeda meskipun mengalami situasi yang sama. Dalam hal ini, motif tidak hanya berfungsi sebagai pendorong, tetapi juga sebagai penentu arah dan intensitas tindakan individu.

Junaidi *et al.*, (2018), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari luar dan dalam pribadi individu yang menggerakkannya untuk segera memulai kehidupan kerja sebab adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi yang kuat akan mengantarkan individu bersegera mempersiapkan diri dengan berbagai kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam bekerja agar individu memiliki kesiapan kerja yang memadai. Uno dalam Hafiz (2024), menjelaskan bahwa motivasi memasuki dunia kerja bisa muncul sebab adanya keinginan, dorongan, harapan, cita-cita, penghormatan diri, kegiatan yang menarik, mau pun kebutuhan untuk berkegiatan. Maka bisa disimpulkan, motivasi kerja adalah dorongan yang kuat pada diri manusia untuk mencapai keberhasilan agar terpenuhinya segala kebutuhan diri sehingga terciptanya ruang aman bagi individu.

2.5.2 Jenis Motivasi

Dalam Pratiwi (2019), dikatakan bahwasanya motivasi dibedakan menjadi dua macam, yakni sebagai berikut.

1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah dorongan yang murni dari dalam diri individu, tanpa memerlukan pengaruh dari luar. Motivasi internal ini menjadi manifestasi dari kemauan dan keinginan individu yang murni tanpa adanya paksaan dari pihak lain atas dasar kehendak dan kepuasan pribadi. Motivasi ini tidak perlu rangsangan dari luar dan sejalan dengan kebutuhan individu tersebut. Motivasi intrinsik meliputi erat keinginan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan, serta sifat pekerjaan yang menantang dan memberikan peluang untuk mengembangkan diri. Dikatakan oleh Sulandri (2017) , para ahli psikologis menyetujui dua pembagian motivasi internal, yakni motivasi fisiologis yakni motivasi yang bersifat biologis atau alamiah seperti rasa lapar dan haus, serta motivasi yang kedua adalah motivasi psikologis, di mana motivasi ini memiliki beberapa kategori dasar yakni sebagai berikut.

- a. Motivasi kasih sayang, dorongan ini ingin menciptakan kehangatan keharmonisan, dan kepuasan batin dalam berinteraksi dengan orang lain. Ini merupakan kebutuhan dasar manusia untuk merasa diterima, dicintai, dan menjadi bagian dari sebuah kelompok sosial. Motivasi ini mendorong individu untuk membangun hubungan yang saling menguntungkan dan memuaskan secara emosional.
- b. Motivasi mempertahankan diri, yaitu keinginan untuk melindungi diri dari ancaman terhadap harga diri, identitas, dan statusnya. Motivasi ini berpusat ada upaya menjaga apa yang sudah dimiliki, baik dari segi kemampuan, reputasi, atau kondisi emosional agar tetap stabil dan bisa menghindari kerugian.
- c. Motivasi memperkuat diri, yaitu motivasi untuk bertumbuh dan berkembang, di mana individu berusaha untuk memperluas dan meningkatkan dirinya, dalam hal ini seseorang akan berusaha meningkatkan harga dirinya, pencapaiannya, dan kesejahteraan psikologisnya supaya bisa mencapai potensi maksimal.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal timbul dengan adanya rangsangan dari luar individu, dorongan ini bisa berupa imbalan, penghargaan, pengakuan, atau bahkan hukuman yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi eksternal membuat seseorang melakukan suatu hal bukan karena keinginan, melainkan karena ada faktor dari luar yang memengaruhinya. Adapun kategori motivasi eksternal untuk bekerja menurut Sutrisno (2014), yang terdiri dari beberapa hal, yakni sebagai berikut.

- a. Kondisi lingkungan kerja, yakni keseluruhan kondisi fisik dan sosial yang ada di sekitar pekerja dan berdampak langsung pada kinerja dan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, kondisi lingkungan, dan hubungan antar personal merupakan salah satu komponen penting yang akan memengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di sana atau tidak.
- b. Kompensasi yang memadai, sebab kompensasi merupakan penghasilan utama bagi individu untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kompensasi yang memadai akan menjadi motivasi yang ampuh untuk mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak dan menarik calon karyawan agar bisa mendapatkan kompensasi tersebut.

- c. Status dan tanggung jawab, hal ini merupakan dambaan setiap orang yang bekerja. Di samping adanya kompensasi yang lebih banyak, dengan memiliki jabatan seseorang akan lebih percaya diri dengan adanya tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan.

Peraturan yang fleksibel, di mana perusahaan memberikan kebijakan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan kebutuhan pribadi mereka dengan tanggung jawab pekerjaan. Fleksibilitas ini dapat mencakup jam kerja fleksibel, opsi bekerja dari rumah, atau kebijakan cuti yang lebih longgar.

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno dalam Setiadi dan Sumaryoto (2021), terdapat lima indikator motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Minat dan keinginan untuk memasuki dunia kerja

Minat dan keinginan memasuki dunia kerja mencerminkan dorongan internal individu untuk bekerja sebagai bagian dari kehidupan profesional. Hal ini melibatkan ketertarikan terhadap bidang tertentu atau motivasi untuk mencapai tujuan karier tertentu. Individu dengan minat kuat biasanya memiliki tujuan yang jelas dan lebih bersemangat dalam mengeksplorasi peluang karier. Faktor ini mendorong individu untuk proaktif dalam mempersiapkan diri dengan keterampilan dan pengalaman yang relevan.

2. Dorongan lingkungan

Faktor dorongan lingkungan mencakup pengaruh eksternal yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Lingkungan keluarga, teman, dan masyarakat dapat memberikan dorongan yang signifikan melalui dukungan, saran, atau harapan. Termasuk, persaingan di pasar kerja atau tekanan sosial untuk menjadi mandiri, sering kali mendorong individu untuk bekerja lebih keras.

3. Adanya harapan dan cita-cita

Harapan dan cita-cita menggambarkan keinginan individu untuk mencapai sesuatu yang bernilai dalam hidupnya, khususnya di bidang karier. Faktor ini mencerminkan keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan membawa hasil yang positif dan memuaskan. Harapan menjadi sumber optimisme dan menjadi pendorong kuat yang membantu individu bertahan dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan memiliki cita-cita, seseorang akan merencanakan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuannya, seperti meningkatkan keterampilan atau mencari pengalaman tambahan.

4. Memiliki penghormatan atas diri

Penghormatan terhadap diri mencakup rasa bangga atas kemampuannya yang dibuktikan melalui bekerja untuk memenuhi kebutuhan finansial secara mandiri. Kebanggaan ini menjadi pendorong utama seseorang untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin dalam memasuki dunia kerja. Dengan menghormati diri, individu dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan, mencari peluang pengembangan, dan membangun kepercayaan diri agar siap menghadapi tantangan di tempat kerja. Kesadaran akan pentingnya kemandirian finansial juga memacu individu untuk menetapkan tujuan kerja yang jelas, mempelajari kebutuhan pasar tenaga kerja, dan mempersiapkan diri secara maksimal agar dapat bersaing di dunia profesional.

5. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah motivasi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan dasar manusia, seperti makan, tempat tinggal, dan kesehatan. Individu bekerja untuk mendapatkan pendapatan yang cukup dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kebutuhan ini menjadi faktor pendorong utama bagi banyak individu untuk mencari pekerjaan atau mempertahankan karier mereka. Pemenuhan kebutuhan ini menjadi dasar dari motivasi untuk terus bekerja dan berkembang.

2.6 Kesiapan Kerja

2.6.1 Definisi Kesiapan Kerja

Fitrayansyah *et al.*, (2022), mengatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi berbagai prasyarat yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam suatu karier. Prasyarat ini mencakup kemampuan teknis, pengetahuan yang relevan, pemahaman tentang konteks kerja, serta sifat kepribadian tertentu yang mendukung. Pendapat ini diperkuat oleh Lie & Darmasetiawan (2018), yang menyatakan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta potensi individu dalam berbagai jenis pekerjaan. Hal ini berarti kesiapan kerja tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan memahami tuntutan pekerjaan dan menyesuaikan diri secara efektif untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Pendapat lain disampaikan oleh Dalyono dalam Muspawi dan Lestari (2020), yang menyoroti bahwa kesiapan kerja merupakan aspek fisik dan mental. Kesiapan fisik dalam hal ini merupakan tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental adalah minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan pekerjaan. Pendapat serupa disampaikan dalam Valentina dan Muchsini (2024), yang menjelaskan bahwa kesiapan kerja juga tidak hanya melibatkan fisik dan mental, melainkan juga melibatkan kematangan pengalaman yang memadai untuk menjalankan pekerjaan secara efektif. Sebab, individu yang siap bekerja cenderung memiliki kemampuan membuat pertimbangan logis dan objektif, bekerja sama dengan orang lain, bersikap kritis, serta beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerja (Sukirin dalam Aprillia, 2021). Sehingga dari uraian definisi tersebut, bisa disimpulkan kesiapan kerja adalah tingkat keberdayaan individu untuk merasa siap dan mampu memasuki dunia kerja secara efektif.

2.6.2 Pentingnya Kesiapan Kerja

Dalam sebuah riset oleh Muspawi dan Lestari (2020), disebutkan bahwa kesiapan kerja memiliki manfaat antara lain:

1. Proses seleksi yang efektif

Kesiapan kerja yang tinggi akan memberikan nilai tambah bagi individu. Jika perusahaan mengetahui tingkat kesiapan kerja calon karyawan, perusahaan dapat memilih pelamar yang memiliki keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang tersedia, sehingga hal ini akan memperbesar peluang individu untuk diterima.

2. Peningkatan produktivitas

Individu yang memiliki pemahaman baik tentang tugas dan tanggung jawab yang akan diemban akan membuat individu bisa fokus bekerja tanpa melalui tahap pembelajaran yang lama. Hal ini akan meningkatkan efisiensi kerja sejak awal dan memberi kesan positif pada perusahaan sehingga memungkinkan individu mendapat pengakuan atas kontribusinya.

3. Upah yang layak

Semakin mumpuninya kesiapan kerja individu, maka semakin besar peluang mendapatkan tawaran gaji yang besar, sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki. Perusahaan cenderung memberikan kompensasi yang lebih tinggi bagi karyawan yang memiliki kesiapan kerja yang lebih baik, karena dianggap berkontribusi lebih optimal dan lebih andal. Hal ini berarti individu dengan kesiapan kerja tinggi memiliki daya tawar yang lebih tinggi pula di pasar tenaga kerja.

4. Menyelaraskan nilai-nilai organisasi

Setiap organisasi memiliki nilai dan budayanya sendiri. Individu yang siap bekerja lebih mudah menyelaraskan nilai pribadinya dengan budaya organisasi, sehingga terjaganya lingkungan kerja yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Hal ini memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan lebih cepat dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja.

2.6.3 Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Suarta, *et al.*, (2021), terdapat enam indikator dalam menentukan kesiapan kerja, indikator-indikator tersebut ialah sebagai berikut.

1. Memiliki sumber daya pribadi yang baik

Sumber daya pribadi adalah ketahanan, pengetahuan, kemampuan, dan pola pikir yang terbentuk melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman hidup. Individu dengan sumber daya pribadi yang baik lebih siap menghadapi perubahan dan permasalahan di tempat kerja. Kemampuan pribadi yang kuat akan menjadi dasar untuk mencapai kesuksesan dalam karier.

2. Mendapatkan dukungan yang kuat dari keluarga

Dukungan keluarga yang kuat memainkan peran penting dalam kesiapan kerja individu. Keluarga dapat memberikan dorongan dalam mengembangkan keterampilan dan pembelajaran yang dibutuhkan individu untuk berkarier. Individu dengan dukungan emosional dan moral cenderung lebih kuat untuk terjun ke dunia kerja, sebab itulah keluarga berperan besar dalam membentuk keterampilan dan karakter positif pada diri individu.

3. Memiliki pengalaman pelatihan kerja yang cukup

Pengalaman pelatihan kerja yang cukup atau memadai akan memberi individu kesempatan untuk menerapkan pengetahuan yang didapat dalam situasi dunia nyata, di mana individu telah mempelajari keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang akan dijalani. Melalui pengalaman ini, individu dapat mengembangkan sikap profesional dan meningkatkan rasa percaya dirinya di tempat kerja. Pelatihan praktis akan membantu individu merasa lebih siap untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang sebenarnya.

4. Memiliki ekspektasi dan informasi pekerjaan yang jelas

Memiliki ekspektasi yang jelas tentang pekerjaan sangat penting agar individu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Individu harus memiliki pemahaman yang tepat mengenai tugas, tanggung jawab, dan budaya tempat kerja. Informasi yang cukup akan membantu individu membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian. Mengetahui apa yang diharapkan dalam pekerjaan, dapat memberikan rasa

percaya diri individu untuk menghadapi tantangan yang ada, sebab hal itu akan membuat ekspektasi lebih realistis. Ekspektasi yang realistis akan mengarahkan individu untuk merencanakan kariernya dengan lebih efisien.

5. Memiliki lingkungan pembelajaran yang mendukung

Lingkungan pembelajaran yang mendukung akan memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kompetensi yang diperlukan di dunia kerja. Misalnya pembelajaran berbasis praktik membuat individu memperoleh pengalaman yang langsung relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Individu yang memiliki akses ke lingkungan ini akan merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan profesional. Lingkungan yang mendukung ini akan menciptakan suasana yang memotivasi individu untuk terus belajar dan berkembang.

6. Mendapatkan bimbingan karier yang efektif

Melalui bimbingan karier yang efektif, individu dapat merencanakan jalur karier mereka dengan lebih jelas dan terarah. Melalui bimbingan, individu dapat mengeksplorasi minat dan potensi diri untuk menentukan tujuan profesional yang sesuai. Karier yang terencana dengan baik akan memudahkan individu untuk menyesuaikan ekspektasi dengan kenyataan di tempat kerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan untuk menemukan beberapa hal yang dijadikan dasar dan perbandingan untuk mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih perlu dieksplorasi, sehingga memberikan inspirasi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Melalui pemahaman terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, hal ini diharapkan dapat merancang penelitian baru dan menyumbangkan kontribusi dalam pengembangan pengetahuan di bidang tersebut. Hasil pencarian dari penelitian terdahulu pada penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Zaharah dan Irianto (2023)	Pengaruh Konsep Diri dan Ekspektasi karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Kota Bukittinggi	Konsep diri dan ekspektasi karier berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Akuntansi SMK Kota Bukittinggi.	Perbedaan terletak pada variabel konsep diri dan objek penelitian siswa kelas XII Akuntansi SMK Kota Bukittinggi. Sementara, penelitian ini tidak hanya membahas variabel ekspektasi karier, melainkan juga efikasi diri dan motivasi kerja dengan objek penelitian Generasi Z di Bandar Lampung.
2.	Brilian (2022)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Fresh Graduate Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Efikasi diri memberi pengaruh positif terhadap tingkat kesiapan kerja pada Fresh Graduate Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.	Riset Brilian (2022), fokus pada satu variabel bebas dengan objek Fresh Graduate Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Perbedaan pada penelitian ini ialah meneliti tiga variabel bebas yakni ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan objek Generasi Z di Bandar Lampung.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
3	Ulfa (2022)	Pengaruh Minat dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMK Yasemi Karangrayung	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terkait minat dan motivasi terhadap kesiapan kerja siswa. Siswa yang memiliki minat dan motivasi tinggi cenderung mempunyai kesiapan kerja yang lebih baik dibanding siswa dengan minat dan motivasi yang rendah atau pun sedang.	Penelitian Ulfa (2022), membahas pengaruh dua variabel bebas yakni minat dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII AK SMK Yasemi Karangrayung. Sementara, penelitian ini difokuskan pada tiga variabel bebas yakni ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan objek Generasi Z di Bandar Lampung.
4.	Kurniawan <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Nilai Prakerin, Prestasi Belajar, dan Ekspektasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII TKRO SMK NU Lasem Kabupaten Rembang	Adanya pengaruh positif antara nilai prakerin, nilai prestasi belajar, dan ekspektasi karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO SMK NU Lasem Kabupaten Rembang	Perbedaan terletak pada pembahasan variabel nilai prakerin, prestasi belajar, dan ekspektasi karier terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII TKRO SMK NU Lasem Kabupaten Rembang. Sedangkan, penelitian ini membahas variabel ekspektasi ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
5.	Wiharja <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi Program Studi Teknologi Pengelasan Logam Akademi Komunitas Aceh Barat.	Wiharja <i>et al.</i> , (2020), hanya membahas variabel efikasi diri terhadap kesiapan kerja, dengan objek Mahasiswa Pendidikan Vokasi Program Studi Teknologi Pengelasan Logam Akademi Komunitas Aceh Barat. Sementara, penelitian ini membahas tiga variabel yakni ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan Generasi Z di Bandar Lampung sebagai objek penelitian.

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan uraian data pada penelitian terdahulu, terlihat adanya kesamaan dalam variabel independen pada penelitian terdahulu dan penelitian ini. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek penelitian, lokasi penelitian, dan tidak pernah dibahas secara khusus mengenai keterkaitan antara ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi memasuki dunia kerja secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja.

2.8 Kerangka Pemikiran

Saputri (2024), mengatakan ekspektasi karier merupakan salah satu bagian penting dari perencanaan yang harus dilewati individu ketika memilih karier agar individu memiliki kesiapan kerja yang memadai. Ekspektasi terhadap suatu karier akan mengarahkan individu untuk segera merencanakan karier yang dinilai paling sesuai dengan dirinya. Krisnawani, *et al.*, dalam Wardani (2019), menjelaskan bahwa ekspektasi karier yang jelas akan menjadi dasar penggerak individu untuk

menggapai harapannya. Memiliki ekspektasi karier yang jelas akan membuat individu berusaha mengoptimalkan hasil dengan kerja keras sehingga bisa memberikan hasil yang sesuai dengan keinginan pribadi (Maulida, 2017).

Zaharah dan Irianto (2023), menemukan bahwa ekspektasi karier berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Ekspektasi karier yang baik akan mengarahkan individu untuk lebih mengenal dirinya sendiri. Pemahaman diri yang baik ini akan berdampak pada terarahnya individu terhadap tujuan-tujuan hidup di masa depan. Ekspektasi karier akan menyadarkan individu akan pentingnya kesiapan kerja, hal itulah yang mengantarkan individu menyadari peluang, kesempatan, kendala, pilihan, dan konsekuensi dari pilihan kariernya sehingga individu bersegera menyusun strategi untuk mengembangkan diri dan menentukan arah, waktu, serta urutan langkah agar tercapainya karier impian individu. Maka dalam penelitian ini, ekspektasi karier akan diuji dan dihipotesiskan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Alwisol dalam Oktaviani (2022), menjelaskan bahwa efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk menghadapi situasi yang beragam, keyakinan ini menjadi dasar yang penting dalam membangun persepsi diri yang kuat dan optimis. Dalam hal ini, efikasi diri berpengaruh terhadap pandangan individu akan potensi dirinya untuk menghadapi tantangan di dunia kerja. Pandangan diri ini memberi pengaruh besar terhadap perilaku, keyakinan, dan kemampuan individu untuk mengatur dirinya dan menindak hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan, meskipun harus menghadapi situasi yang tidak menyenangkan (Efendi, *et al.*, 2020). Efikasi diri yang kuat menjadi landasan bagi individu untuk tetap berusaha dan bertindak meski menghadapi hambatan, hal inilah yang akan memengaruhi kesiapan kerja individu untuk menghadapi tuntutan dan dinamika di tempat kerja.

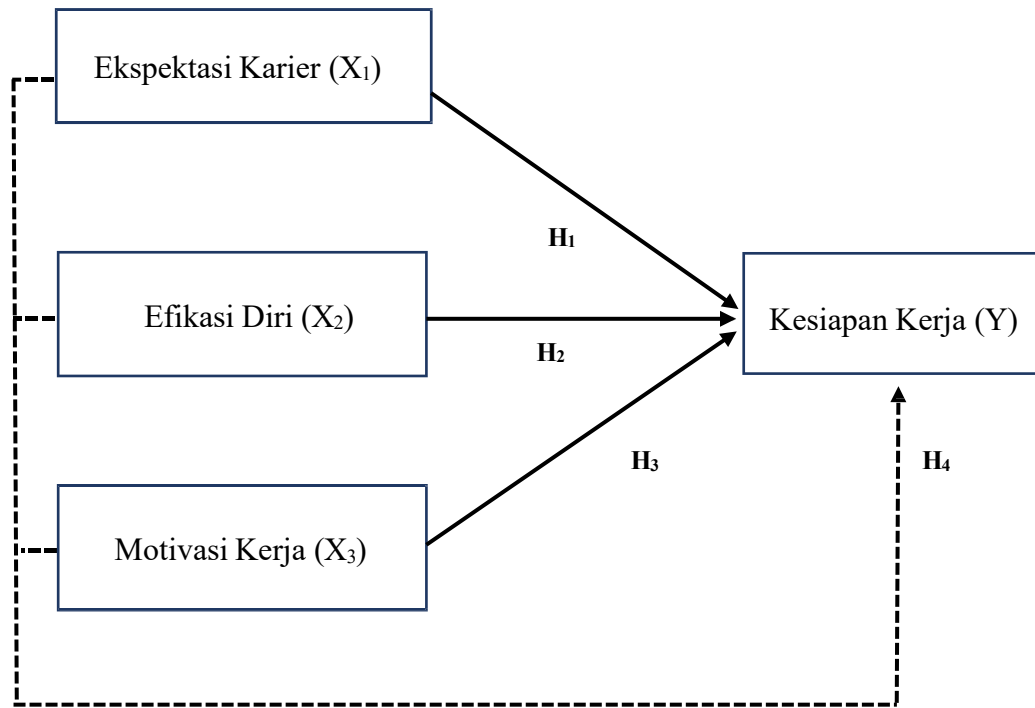
Dalam studinya, Radiansyah (2019), menyatakan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Efikasi diri akan memengaruhi langkah-langkah yang diambil individu dalam menghadapi suatu tantangan. Individu dengan efikasi diri tinggi lebih menyadari keterampilannya untuk menyelesaikan pekerjaan, termasuk

untuk memasuki dunia kerja. Hal ini akan membuat individu merasa lebih siap untuk mengambil tugas yang lebih kompleks, bertanggung jawab, bekerja dengan efektif, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Sehingga efikasi diri tidak hanya membentuk pandangan diri, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu mempersiapkan diri dan menyesuaikan diri dengan tuntutan serta dinamika di dunia kerja. Dalam penelitian ini, efikasi diri dihipotesiskan memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Selain itu, motivasi merupakan elemen krusial dalam membangun kesiapan kerja individu, sebab motivasi akan mendorong individu untuk memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuannya. Kontribusi yang dimaksud bukan sekadar keinginan, melainkan didorong harapan bahwa dengan berkontribusi secara maksimal, kebutuhan pribadi akan terpenuhi baik secara psikis atau pun fisik (Robbins dalam Hans, 2022). Studi oleh Wibowo dan Nugroho (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif akan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Sehingga, motivasi tidak hanya sebagai pendorong, tetapi juga sebagai penentu arah dan intensitas tindakan individu. Motivasi yang kuat akan mengantarkan individu untuk bersegera mempersiapkan diri dengan berbagai kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam bekerja agar individu memiliki kesiapan kerja yang memadai (Junaidi *et al.*, 2018). Oleh sebab itu, dalam penelitian ini motivasi kerja dinilai memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja.

Ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja berinteraksi dalam membentuk kesiapan kerja individu secara keseluruhan. Uraian di atas menekankan bahwa pengelolaan yang efektif dari ketiga aspek ini sangat penting untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi dunia kerja. Ekspektasi karier yang jelas dapat memotivasi individu untuk merencanakan langkah-langkah yang sesuai dengan tujuan pribadi, sementara efikasi diri yang tinggi memberikan keyakinan pada kemampuan individu dalam menghadapi tantangan, dan motivasi kerja yang kuat mendorong individu untuk mengembangkan kompetensi yang diperlukan dalam bekerja. Kerangka penelitian ini berfokus pada hubungan

langsung antara ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung. Maka kerangka berpikir dari penelitian ini disajikan dalam Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Diolah (2025)

Keterangan:

Secara parsial : $\longrightarrow$

Secara Simultan : $\dashrightarrow$

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang didasarkan pada data empiris yang diperoleh melalui proses pengumpulan data. Sehingga, berdasarkan kerangka pemikiran di atas dapat diuraikan temuan hipotesis pada penelitian ini, ialah sebagai berikut.

- Ho₁: Ekspektasi karier tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
- Ha₁: Ekspektasi karier berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
- Ho₂: Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
- Ha₂: Efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
- Ho₃: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
- Ha₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
- Ho₄: Ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.
- Ha₄: Ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013), mengatakan pendekatan kuantitatif ditujukan untuk mendapatkan hubungan sebab akibat antar variabel, sehingga didapatkan kedudukan variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berpijak pada filsafat positivisme, ditujukan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menjelaskan hubungan antar variabel Ekspektasi Karier (X_1), Efikasi Diri (X_2), Motivasi Kerja (X_3), dan Kesiapan Kerja (Y).

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2013), data primer merupakan data yang langsung didapat oleh pengumpul data dari sumber yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, atau pun kuesioner. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui jawaban kuesioner. Kuesioner adalah instrumen pengukuran berupa serangkaian pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kuesioner cocok digunakan dalam penelitian yang mencakup area luas dengan jumlah responden yang cukup banyak. Teknik ini melibatkan pengumpulan data melalui pemberian pertanyaan tertulis kepada

responden untuk dijawab. Kuesioner pada google formulir dibagikan secara daring melalui jejaring sosial media seperti WhatsApp dan Instagram kepada Generasi Z di wilayah Bandar Lampung sebagai responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013), data sekunder merupakan informasi yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder bukan hasil pengumpulan data oleh penulis langsung, melainkan penelitian penulis lain. Sumber data sekunder bisa berupa berbagai macam dokumen, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, atau artikel di internet. Untuk mendapatkan data sekunder diperlukan membaca, menelaah, dan memahami informasi yang ada dalam dokumen-dokumen tersebut. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder melalui kajian literatur seperti buku, jurnal, skripsi, dan media terkait variabel yang diteliti.

3.3 Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert, yakni alat ukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait suatu fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2013). Melalui skala likert, variabel yang hendak diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk penyusunan *item* instrumen yang dibuat dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Berikut merupakan tabel pengukuran skala likert.

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju/Sangat Rendah	STS	1
Tidak Setuju/Rendah	TS	2
Netral/Sedang	N	3
Setuju/Tinggi	S	4
Sangat Setuju/Sangat Tinggi	SS	5

Sumber: Sugiyono (2013)

3.4 Method of Successive Interval (MSI)

Dalam penelitian ini, data kuesioner diperoleh dalam bentuk skala ordinal atau likert yang dilambangkan dengan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), skala ini hanya menunjukkan urutan jawaban, namun belum memiliki jarak angka yang benar-benar dihitung, sehingga belum memenuhi syarat untuk analisis statistik parametrik seperti regresi linier yang memerlukan data berbentuk interval, yaitu skala yang jarak antar skornya sudah dianggap sama dengan mempertimbangkan kepadatan skor pada masing-masing kategori jawaban. Oleh karena itu, skala ordinal perlu ditransformasikan menjadi skala interval dengan MSI. Metode MSI umum dipakai di penelitian sosial yang menggunakan data kuesioner dengan skala likert atau kuesioner tertutup.

Menurut Sugiyono (2013), prosedur transformasi dengan MSI dilakukan dengan mencatat jawaban responden untuk setiap *item* dalam kuesioner. Pada setiap butir jawaban, ditentukan jumlah responden yang mendapat masing-masing skor 1, 2, 3, 4, dan 5 yang disebut frekuensi. Kemudian, setiap frekuensi tersebut dibagi dengan jumlah responden untuk mendapatkan nilai yang disebut proporsi. Setelah itu, proporsi ini dijumlahkan secara bertahap untuk menghasilkan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor. Nilai proporsi kumulatif ini digunakan untuk mencari nilai Z dari tabel distribusi normal, yang selanjutnya menghitung nilai tinggi densitasnya menggunakan tabel densitas untuk setiap Z yang diperoleh, dengan menggunakan tabel densitas. Nilai tersebut diolah dengan rumus di bawah ini untuk menghasilkan skala interval yang dibutuhkan.

$$NS = \frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

Rumus 3.1 Nilai Skala

Keterangan:

NS = Nilai skala

Kemudian, nilai skala (NS) terkecil diubah menjadi sama dengan 1 dan mentransformasikan skala terkecil sehingga diperoleh skor *Transformed Scala Value* (TSV) seperti rumus berikut:

$$Y = NS + [1 + |NS_{\min}|]$$

Rumus 3.2 Transformed Scala Value (TSV)

Keterangan:

Y = Skor TSV

NS = Nilai skala

|NS_{min}| = Nilai mutlak dari NS terkecil

Pada praktiknya, MSI dijalankan secara otomatis pada Microsoft Excel dengan instalasi tambahan yaitu "MSI.xla" yang dapat diunduh secara bebas melalui internet. MSI membantu peneliti mengubah data ordinal menjadi interval di mana jarak skor telah dihitung berdasarkan aturan statistik. Berikut merupakan langkah-langkah melakukan transformasi MSI.

1. Mengunduh *plug-in* MSI.xla secara bebas di internet
2. Memasang *plug-in* di Excel dengan langkah-langkah berikut:
 - 1) Buka Excel - klik *File > Options > Add-ins*
 - 2) Pada bagian bawah *Manage > Excel Add-ins*, lalu klik *Go*
 - 3) Klik *Browse*, pilih fail MSI.xla yang sudah diunduh sebelumnya
 - 4) Setelah aktif, muncul menu "*Add-ins*" sebagai menu baru di bagian atas pada *bar* Excel
3. Untuk melakukan transformasi data, peneliti memasukkan data jawaban responden pada lembar kerja Excel. MSI dijalankan dengan menekan menu *Add-ins > Statistics > Successive Interval*
4. Pada kotak "*Data Range*", peneliti memblok seluruh data pada tabel mulai dari *cell* nama *item* "X1" yang ada di ujung kiri atas hingga *cell* terakhir di ujung kanan bawah pada *item* terakhir. Pada kotak '*Cell Output*', peneliti memilih satu *cell* kosong di bawah tabel data ordinal. *Cell* ini menjadi titik awal tempat hasil transformasi ditampilkan

5. Kemudian peneliti mengeklik tombol “*Next*”, lalu “*Select All*” yaitu memilih seluruh variabel, dan kembali mengeklik tombol “*Next*”
6. Peneliti menyesuaikan besar skala likert yang digunakan, yang dalam penelitian ini adalah rentang 1 sampai 5, sehingga “*Min Value*” diisi 1 dan “*Max Value*” diisi 5. Peneliti menyentang tombol “*Display Summary*” kemudian “*Finish*”, sehingga MSI otomatis dijalankan
7. Setelah transformasi dilakukan, hasil yang keluar merupakan angka interval, skor ordinal 1-5 berubah menjadi angka dengan nilai interval, nilai ini merupakan data responden yang telah diubah dan digunakan pada analisis

Transformasi ini dilakukan sebelum seluruh proses analisis data, termasuk uji validitas, reliabilitas, dan analisis statistik parametrik. Sehingga, data kuesioner telah memenuhi syarat sebagai skala interval dan layak dianalisis lebih lanjut.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Generasi Z di wilayah Bandar Lampung. Berdasarkan data BPS (2020), diperkirakan jumlah Generasi Z di Kota Bandar Lampung mencapai 296.828 jiwa, dengan usia Generasi Z saat itu sekitar 15-24 tahun. Sedangkan, Generasi Z yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah yang sudah memasuki usia legal bekerja, yakni rentang usia 18 tahun ke atas, maka tidak ada data spesifik yang menunjukkan jumlah pasti dalam rentang usia tersebut, sehingga termasuk dalam kategori populasi yang tidak diketahui.

3.5.2 Sampel

Sampel merupakan representasi dari jumlah dan karakteristik populasi. Sehingga, hasil dari sampel tersebut akan menghasilkan temuan yang dianggap mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi, karena tidak diketahui secara pasti jumlah anggotanya. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel pada penelitian ini ialah didasarkan pada pertimbangan dan kriteria sebagai berikut.

1. Responden merupakan Generasi Z
2. Responden berusia 18-29 tahun
3. Responden sudah lulus dari pendidikan SMA/Sederajat

Populasi pada penelitian ini tidak diketahui jumlahnya, maka perhitungan sampel dilakukan dengan rumus cochrane yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot pq}{e^2}$$

Rumus 3.3 Cochran

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang diperlukan

Z : Absis dalam kurva normal untuk simpangan 5%, dengan nilai 1,96

p : Peluang benar 50%

q : Peluang salah 50%

e : *Margin of error* 10%

Pada penelitian ini menggunakan *margin of error* 10% yang berarti penulis mentolerir kesalahan maksimal sebesar 10% atau memiliki tingkat kepercayaan sebesar 90%. Maka perhitungan sampel dengan rumus cochrane dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,10)^2} = 96,04$$

Berdasarkan uraian hitungan di atas, maka didapatkan sampel sebanyak 96 responden yang dikenakan menjadi 100 responden untuk memudahkan perhitungan.

3.6 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.6.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan penjelasan dari karakteristik suatu untuk masalah yang hendak diteliti. Maka berdasarkan landasan teori yang telah dipaparkan, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variabel, sebagai berikut.

1. Ekspektasi karier adalah harapan individu untuk sukses di dunia kerja berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan keahlian (Jewel dan Soetjipto dalam Ningtyas dan Widayati, 2020). Indikator ekspektasi karier yang digunakan adalah menginginkan penghargaan karier yang baik dan menginginkan adanya perkembangan karier (Wu dan Li dalam Liu, *et al.*, 2019).
2. Efikasi diri (X_2) adalah pandangan seseorang tentang kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai situasi yang akan memengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak (Alwisol dalam Oktaviani, 2022). Indikator efikasi diri yang dipakai ialah yakin dapat menghadapi tugas yang sulit, yakin dengan kemampuan diri, dan yakin dapat menghadapi semua masalah (Brown *et al.*, dalam Nurdin *et al.*, (2020).

3. Junaidi *et al.*, (2018), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari luar dan dalam pribadi individu yang menggerakkannya untuk memulai kehidupan kerja sebab adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah minat dan keinginan individu memasuki dunia kerja, dorongan lingkungan, harapan dan cita-cita, penghormatan atas diri, dan kebutuhan fisiologis (Uno dalam Setiadi dan Sumaryoto, 2021).
4. Fitrayansyah *et al.*, (2022), mengatakan kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk memenuhi berbagai prasyarat berupa kemampuan teknis, pengetahuan yang relevan, pemahaman tentang konteks kerja, serta kepribadian yang mendukung dan diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam suatu karier. Indikator kesiapan kerja menurut Suarta, *et al.*, (2021), yakni memiliki sumber daya pribadi yang baik, mendapatkan dukungan yang kuat dari keluarga, memiliki pengalaman pelatihan kerja yang cukup, memiliki ekspektasi dan informasi pekerjaan yang jelas, memiliki lingkungan pembelajaran yang mendukung, serta mendapatkan bimbingan karier yang efektif.

3.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran sebuah konsep yang ditujukan untuk memudahkan pengukuran sebuah variabel. Maka, definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Ekspektasi Karier (X_1)	Ekspektasi karier adalah harapan seseorang untuk meraih kesuksesan dalam pekerjaan, yang mendorong individu mempersiapkan diri dengan baik demi mencapai karier yang diinginkan.	1. Menginginkan penghargaan karier yang baik	1. Berharap memperoleh gaji yang sesuai untuk pekerjaannya
			2. Mengharapkan stabilitas pekerjaan yang tinggi
		2. Menginginkan adanya perkembangan karier	3. Berharap dapat bekerja di kota-kota besar
			4. Berharap dapat bekerja di perusahaan besar yang terkenal
			5. Berharap dapat bekerja di tingkat yang lebih tinggi melalui pelatihan dan pembelajaran
Efikasi Diri (X_2)	Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk berhasil dalam melakukan sesuatu.	1. Yakin dapat menghadap tugas yang sulit	1. Mampu bertahan menghadapi hambatan pekerjaan meskipun kurang menyenangkan
			2. Dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan
		2. Yakin dengan kemampuan diri	3. Optimis dengan kemampuan diri
			4. Berusaha lebih keras saat menghadapi kegagalan
		3. Yakin dapat menghadapi semua masalah	5. Percaya bahwa kemampuan individu dapat diterapkan pada berbagai jenis aktivitas, meskipun di luar keahlian utama
Motivasi Kerja (X_3)	Motivasi kerja adalah dorongan kuat dalam diri seseorang untuk sukses, sehingga kebutuhannya terpenuhi dan ia merasa aman.	1. Keinginan dan minat memasuki dunia kerja	1. Antusias untuk segera bekerja setelah lulus
			2. Aktif mencari peluang kerja sesuai dengan kemampuan dan minat
		2. Desakan dan dorongan dari lingkungan	3. Lingkungan mendorong individu untuk mencari pekerjaan yang baik
			4. Lingkungan memotivasi individu untuk segera mencari pekerjaan setelah lulus
		3. Harapan terhadap cita-cita	5. Memiliki tujuan karier yang jelas untuk dicapai
			6. Selalu termotivasi untuk bekerja keras demi mencapai cita-cita

Tabel 3.2 (Lanjutan)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Kesiapan Kerja (Y)	Kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk merasa siap dan mampu masuk ke dunia kerja secara efektif.	4. Penghormatan atas diri	7. Bangga jika dapat bekerja untuk mencukupi kebutuhan finansial secara mandiri
		5. Kebutuhan fisiologis	8. Termotivasi untuk bekerja demi kesejahteraan diri
			9. Termotivasi untuk bekerja demi kesejahteraan keluarga
		1. Memiliki sumber daya pribadi yang baik	1. Mampu mengendalikan emosi dengan baik
			2. Mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan
			3. Optimis dengan masa depan individu
		2. Mendapatkan dukungan yang kuat dari keluarga	4. Mendapat dukungan keluarga untuk mengembangkan diri
			5. Merasakan harapan dan motivasi keluarga untuk sukses dalam bekerja
		3. Memiliki pengalaman pelatihan kerja yang cukup	6. Memiliki keterampilan kerja yang relevan dengan bidang yang ditekuni
			7. Mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam pekerjaan
			8. Menunjukkan sikap profesionalisme kerja yang baik
		4. Memiliki ekspektasi dan informasi pekerjaan yang jelas	9. Dapat memilih pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan
			10. Memiliki pemahaman awal tentang bidang yang akan dimasuki
			11. Mengenal budaya kerja bidang yang diminati
		5. Mendapat dukungan pembelajaran	12. Memiliki pengalaman di lingkungan kerja serupa yang mendekati realitas
			13. Mengikuti pembelajaran yang sesuai dengan pekerjaan untuk menambah pengetahuan
		6. Mendapatkan bimbingan karier yang efektif	14. Memahami dunia kerja dan tantangannya
			15. Memiliki rencana karier yang jelas dan terarah

Sumber: Data Peneliti (2025)

3.7 Teknik Pengujian Instrumen

Untuk melakukan penelitian, peneliti perlu melakukan teknik pengujian instrumen untuk menjelaskan alat yang digunakan dalam mendukung proses penelitian, terutama penelitian yang melibatkan kuesioner. Instrumen penelitian yang baik akan menghasilkan data yang berkualitas serta kesimpulan yang mencerminkan kondisi sebenarnya. Untuk memperoleh data yang akurat, dilakukan pengujian dengan menyebarkan kuesioner uji coba (*pre-test*) kepada 30 responden guna mendapatkan informasi yang valid dan reliabel melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas membandingkan jawaban responden dengan kenyataan yang sebenarnya, atau dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Pengujian validitas instrumen penelitian dapat dilakukan dengan rumus *Pearson's Product Moment Correlation* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.4 Pearson's Product Moment Correlation

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Adapun aturan untuk menguji validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut.

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen tersebut dinyatakan valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 27 dengan menganalisis setiap *item* pernyataan dari masing-masing variabel yang diukur. *Pre-test* dilakukan terhadap 30 responden. Nilai r_{tabel} ditentukan pada taraf signifikansi 5% (0,05) untuk derajat kebebasan (dk) = $n-2$, dengan n adalah jumlah sampel, maka $dk = 28$. Berdasarkan tabel nilai r *Product Moment*, diperoleh nilai r_{tabel} dengan $dk = 28$ dan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,361 Hasil perhitungan koefisien validitas untuk setiap variabel disajikan dalam Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Ekspektasi Karier (X_1)	X1.1	0,559	0,361	Valid
	X1.2	0,729	0,361	Valid
	X1.3	0,732	0,361	Valid
	X1.4	0,744	0,361	Valid
	X1.5	0,752	0,361	Valid
Efikasi Diri (X_2)	X2.1	0,681	0,361	Valid
	X2.2	0,796	0,361	Valid
	X2.3	0,715	0,361	Valid
	X2.4	0,686	0,361	Valid
	X2.5	0,769	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X_3)	X3.1	0,462	0,361	Valid
	X3.2	0,701	0,361	Valid
	X3.3	0,692	0,361	Valid
	X3.4	0,692	0,361	Valid
	X3.5	0,677	0,361	Valid
	X3.6	0,725	0,361	Valid
	X3.7	0,631	0,361	Valid
	X3.8	0,679	0,361	Valid
	X3.9	0,629	0,361	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0,574	0,361	Valid
	Y.2	0,692	0,361	Valid
	Y.3	0,611	0,361	Valid
	Y.4	0,519	0,361	Valid
	Y.5	0,579	0,361	Valid

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Y.6	0,755	0,361	Valid
	Y.7	0,744	0,361	Valid
	Y.8	0,607	0,361	Valid
	Y.9	0,715	0,361	Valid
	Y.10	0,723	0,361	Valid
	Y.11	0,679	0,361	Valid
	Y.12	0,636	0,361	Valid
	Y.13	0,748	0,361	Valid
	Y.14	0,492	0,361	Valid
	Y.15	0,650	0,361	Valid

Sumber: Lampiran 4 (2025)

Berdasarkan Tabel 3.3, seluruh *item* dinyatakan valid ditandai seluruh $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga sebanyak 34 *item* variabel dapat digunakan. Maka, variabel ekspektasi karier (X1) dinyatakan memiliki 5 *item*, variabel efikasi diri (X2) memiliki 5 *item*, variabel motivasi kerja (X3) memiliki 9 *item*, dan Y dinyatakan memiliki 15 *item* valid atau layak dianalisis lebih lanjut.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013), uji reliabilitas merupakan instrumen untuk mengukur seberapa konsisten suatu objek dalam menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Kuesioner dikatakan reliabel jika hasil ujinya konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan metode *cronbach's alpha* sebagai penentu validitas dan reliabilitas masing-masing instrumen. Jika nilainya lebih besar dari 0,60 maka kuesioner penelitian dikatakan reliabel dari masing- masing variabel yang ditentukan menggunakan *software* SPSS 27. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Rumus 3.5 Cronbach's Alpha

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir/*item*

V_t^2 : Varian total

Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan perangkat lunak SPSS 27, hasil perhitungan reliabilitas untuk setiap variabel disajikan dalam Tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reliability Coefficients</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Ekspektasi karier (X1)	5	0,745	Reliabel
Efikasi diri (X2)	5	0,779	
Motivasi kerja (X3)	9	0,834	
Kesiapan kerja (Y)	15	0,901	

Sumber: Lampiran 3 (2025)

Tabel 3.4 menyajikan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel. Seluruh variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yang menandakan bahwa seluruh instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang memadai. Sehingga, data yang diperoleh dianggap konsisten dan dapat dipercaya, maka layak digunakan dalam proses analisis serta penarikan kesimpulan penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013), analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, dan dokumentasi secara sistematis, yakni dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, memilih bagian yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami bagi penulis dan pembaca.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data statistik deskriptif diperoleh dari kuesioner. Dalam penelitian ini data statistik deskriptif ditampilkan dalam bentuk tabel yang memuat distribusi frekuensi jawaban responden beserta kolom akumulasi dan nilai rata-rata untuk setiap *item* pernyataan.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik pengujian asumsi klasik yang dimanfaatkan untuk menguji sampel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *probability plot* dan uji kolmogorov smirnov. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi normal atau mendekati normal dengan menggunakan uji normal *p-p plot*.

Pada grafik normal *p-p plot*, normalitas dapat dianalisis dengan mengamati pola penyebaran data atau titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal pada grafik tersebut. Pedoman untuk menilai hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.

- a. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.
- b. Sebaliknya, jika data tersebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pedoman pada uji kolmogorov smirnov adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah uji yang ditujukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas dalam sebuah model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi di antara variabel independen. Hal ini dapat dideteksi dengan menggunakan *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Deteksi multikolinieritas ialah sebagai berikut.

- a. Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai *tolerance* $> 0,01$, maka model terbebas dari multikolinearitas
- b. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai *tolerance* $< 0,01$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan teknik analisis untuk melihat adanya ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengalaman lain dalam sebuah model regresi, sebab model regresi yang baik ialah model yang tidak mengalami heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis pada grafik scatterplot dan uji glejser, dengan pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Apabila terbentuknya pola tertentu atau titik-titik yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Apabila titik-titik menyebar atau tidak terbentuknya pola yang jelas, baik di atas mau pun di bawah sumbu Y, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

Sedangkan pedoman pada uji glejser adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Uji Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Sugiyono (2013), analisis regresi linear berganda adalah regresi yang memiliki satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Model ini digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini membantu memahami bagaimana perubahan pada variabel bebas secara bersama-sama dapat memengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel independen, yaitu Ekspektasi Karier (X1), Efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3), dengan Kesiapan Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, dapat digunakan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3$$

Rumus 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y : Kesiapan kerja

α : Konstanta

β : Koefisien regresi

X₁ : Ekspektasi karier

X₂ : Efikasi diri

X₃ : Motivasi kerja

3.8.4 Uji Hipotesis

Untuk memahami hubungan antara dua variabel dalam penelitian, dilakukan proses pengujian hipotesis. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013), proses ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah hasil penelitian menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan hipotesis awal. Dalam pengujian hipotesis, terdapat dua jenis pernyataan yang diuji, yaitu:

- a. Hipotesis nol (H_0): Mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan atau perbedaan signifikan antara variabel yang dianalisis.
- b. Hipotesis alternatif (H_a): Menunjukkan adanya hubungan atau perbedaan signifikan antara variabel yang diuji.

Melalui analisis statistik, data diuji untuk menentukan cukup atau tidaknya bukti guna menolak hipotesis nol. Jika hasil analisis mendukung, maka hipotesis nol akan ditolak, dan hipotesis alternatif dianggap benar. Adapun dua pengujian yang dilakukan pada uji hipotesis ialah sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas pada variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji parsial akan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel ekspektasi karier (X_1), efikasi diri (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara masing-masing terhadap variabel kesiapan kerja (Y), dengan rumus uji parsial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-r}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.7 Uji t

Keterangan:

t : t_{hitung} yang selanjutnya disesuaikan dengan t_{tabel}

n : Jumlah sampel

r : Korelasi parsial yang ditentukan

r^2 : Koefisien determinasi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, yakni setara dengan tingkat kepercayaan 95%, serta derajat kebebasan (dk) yang dihitung berdasarkan formula $dk = (n-k-1)$. Di mana k adalah jumlah variabel regresi dan n adalah jumlah observasi (ukuran

sampel). Dalam uji t, hipotesis yang diuji dapat disusun dalam bentuk hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Proses pengujian secara parsial atau uji t dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.

- a. H_0 : Variabel ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
- b. H_a : Variabel ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil t_{hitung} dapat dilihat pada *output* koefisien dari hasil analisis linier berganda dengan pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_a ditolak, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- b. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_a diterima, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, berarti hubungan kedua variabel signifikan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji f adalah uji yang digunakan untuk melihat variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat. (Ghozali, 2018). Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap F_{tabel} . Perbandingan dilakukan dengan menggunakan rumus berikut.

$$F = \frac{R^2 k}{1 - R^2 / n - k - 1}$$

Rumus 3.8 Uji F

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Uji f dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ atau setara dengan tingkat kepercayaan 95%. Derajat kebebasan dihitung dengan

pembilang atau $dk1$ diambil dari jumlah variabel independen yang digunakan dalam model dan penyebut atau $dk2 = (n - k - 1)$ di mana n merupakan jumlah total responden lalu dikurangi jumlah variabel independen dan dikurangi satu untuk konstanta dalam model regresi. Uji f dapat dilakukan dengan menyusun hipotesis yang akan diuji, yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Proses pengujian dilakukan melalui metode uji simultan atau uji f dengan langkah-langkah sebagai berikut.

- a. H_0 : Variabel ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.
- b. H_a : Variabel ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

Hasil uji f dapat dilihat pada *output* anova dari hasil regresi linear berganda dengan ketentuan seperti berikut.

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_a ditolak. Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diukur melalui nilai *Adjusted R²*, yaitu ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model regresi, dengan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen. Dalam *output* SPSS, nilai ini berada pada tabel *Model Summary*, kolom *Adjusted R²*. Pada penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur pengaruh ekspektasi karier, efikasi diri, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, yang berarti model regresi yang digunakan lebih baik. Sebaliknya, nilai yang mendekati 0 menunjukkan

pengaruh yang lemah. Berikut pedoman interpretasi yang perlu diperhatikan dalam koefisien determinasi disajikan pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Pedoman Interpretasi Uji Koefisien Determinasi

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

Sumber: Sugiyono (2013)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan terkait Ekspektasi Karier, Efikasi Diri, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada Generasi Z di Bandar Lampung maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Ekspektasi Karier (X1) tidak berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y) Generasi Z di Bandar Lampung. Artinya, peningkatan ekspektasi karier belum secara langsung berkorelasi dengan kesiapan kerja. Ekspektasi karier dinilai tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebab perkembangan karier perlu diiringi dengan perencanaan yang realistis, pemahaman dunia kerja, dan pengembangan diri yang aktif agar dapat berkontribusi nyata terhadap kesiapan kerja. Kesiapan kerja lebih berkaitan dengan kompetensi teknis dan kesiapan mental, yang tidak dapat digantikan oleh harapan semata melainkan melalui pengembangan kapasitas diri dan pemahaman karier yang realistis.
2. Variabel Efikasi Diri (X2) berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y) pada Generasi Z di Bandar Lampung. Hal ini memberikan bukti bahwa efikasi diri akan membentuk kesiapan kerja, karena keyakinan individu pada kemampuannya membuat individu lebih percaya diri dalam menghadapi tuntutan kerja.
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) juga berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y). Dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidup akan membuat individu terdorong segera memasuki dunia kerja untuk menyejahterakan diri dan keluarga. Motivasi membuat individu memiliki tujuan dan semangat untuk menghadapi tantangan kerja.
4. Variabel Ekspektasi Karier (X1), Efikasi Diri (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Bandar

Lampung. Hal ini menegaskan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil dari interaksi dinamis antara orientasi masa depan (ekspektasi), keyakinan terhadap kemampuan diri (efikasi), dan dorongan bertindak (motivasi). Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan lebih dari setengah variasi kesiapan kerja responden, yang mengindikasikan bahwa kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal psikologis yang saling memperkuat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti selama proses penelitian, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya guna menghasilkan hasil yang lebih komprehensif dan representatif. Keterbatasan tersebut antara lain.

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya sebanyak 100 orang, sehingga belum sepenuhnya mewakili populasi Gen Z di Bandar Lampung secara luas.
2. Karakteristik responden yang dianalisis hanya mencakup usia, pendidikan terakhir, dan jenis pelatihan yang paling sering diikuti, sehingga belum menggambarkan variabel demografis atau psikografis lainnya yang mungkin relevan.
3. Pengambilan data dilakukan melalui kuesioner, yang memiliki risiko tidak sepenuhnya merefleksikan pendapat asli responden. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan persepsi, pemahaman pernyataan *item*, atau keinginan responden untuk memberikan jawaban sosial yang diharapkan.

5.3 Saran

Untuk meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z di Bandar Lampung dalam menghadapi persaingan di pasar kerja yang kompetitif, diperlukan serangkaian langkah strategis yang bersifat praktis dan berorientasi pada pengembangan kapasitas diri secara menyeluruh. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut.

1. Saran Teoretis

- 1) Bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan pengambilan sampel yang lebih luas dari penelitian ini, serta menambah kajian terkait karakteristik responden lebih banyak untuk hasil yang lebih detail seperti status, pekerjaan, pengalaman bekerja, dan sebaran domisili responden untuk memberikan hasil representatif dan generalisasi temuan yang lebih baik terhadap populasi Generasi Z di Indonesia.
- 2) Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain untuk diteliti yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti perencanaan karier dan pengalaman magang yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut dapat membuka peluang pengembangan kerangka konseptual baru yang lebih komprehensif dalam studi tentang kesiapan kerja.

2. Saran Praktis

- 1) Bagi pemerintah, lembaga pendidikan, atau perusahaan-perusahaan di Bandar Lampung, disarankan untuk menyediakan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan nyata dunia kerja, seperti simulasi rekrutmen, keterampilan kerja yang langsung bisa diterapkan, serta layanan konsultasi karier secara rutin. Langkah ini penting untuk mengurangi jarak antara ekspektasi karier Generasi Z dan kesiapan mereka yang sebenarnya di dunia kerja.
- 2) Bagi Generasi Z di Bandar Lampung, disarankan untuk tidak berhenti membangun cita-cita pada angan, melainkan melanjutkannya menjadi perencanaan yang realistis dan strategis, kemudian melanjutkannya dengan aksi yang konsisten untuk mempersiapkan diri secara nyata. Fenomena yang muncul adalah adanya harapan terhadap karier yang besar, namun belum diimbangi dengan kemampuan dan pengalaman yang cukup. Oleh karena itu, disarankan untuk mengikuti magang, pelatihan teknis, aktif di organisasi atau proyek kelompok, menetapkan tujuan jangka pendek yang masuk akal, serta membiasakan diri untuk mengevaluasi dan merencanakan langkah ke depan.

secara rutin. Dengan cara ini, rasa percaya diri dan kesiapan mental untuk masuk dunia kerja akan terbentuk secara bertahap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Q. A., Humaidi, N., & Shahrom, M. (2020). Industry Revolution 4 . 0 : The Readiness Of Graduates Of Higher Education Institutions For Fulfilling Job Demands. *Romanian Journal Of Information Technology And Automatic Control*, 30(2), 15–26.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Universitas Malikussaleh: Unimal Press Ljokeseumawe.
- Adiarsi, G. R., Putra, A. E., & Raymond, R. (2024). Motivasi Penggunaan Media Sosial di Kalangan Mahasiswa Gen-Z. *Jurnal Nomosleca*, 10(2), 269-279.
- Ambarwati, N. (2021). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pengalaman Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Ihya Kalirejo Lampung Tengah. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Anggasta, G., & Puspitasari, D. G. G. (2024). Implikasi Budaya Self-Reward Terhadap Komsumtivitas: Studi Kasus Gen-Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Annisa S. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia KCU Bogor/Siti Nur Annisa/S1- 0218.090/Pembimbing I: Rizman Rifqie/Pembibmbing II: Dimas Ari Darmayanto. *Skripsi*. Universitas Binaniaga Indonesia.
- Aprilia, W. R. (2021). Pengaruh *Soft Skills* dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Universitas Islam Riau. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Arianti, D. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Bni Syariah Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Riau.
- Arief, S., dan Pujianto. (2017). Pengaruh Pengalaman On The Job dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 173-187.
- Arifin, J., & Arjanggi, R. Hubungan Antara Ekspektasi Karir dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK di Kabupaten Pekalongan. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 4, 1-11.

- Attar, Farhan Kalyara. (2024, 21 Mei). Infografis: Tingkat Pengangguran di Indonesia dari 2014-2024. Inilah.com. [Online]. halaman 1. Tersedia: <https://www.inilah.com/tingkat-pengangguran-di-indonesia>.
- Atika, A., Kholifah, N., Nurrohmah, S., & Purwiningsih, R. (2020). Eksistensi Motif Batik Klasik Pada Generasi Z. *Teknobuga: Jurnal Teknologi Busana dan Boga*, 8(2), 141-144.
- Aufa, M. F. I. (2022). Pengaruh *Adversity Quotient* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa D-3 Farmasi IIK Bhakti Wiyata Kota Kediri). *Disertasi*. Institut Agama Islam Negeri Kediri.
- Aufa, N. D. N., & Lestari, D. (2023). Relevansi Pelatihan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pendidikan. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 193-207.
- Aura, R. R., & Hutahaeen, E. S. H. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4).
- Ayaturrahman, J. D. (2022). Pengaruh Soft Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Di Yogyakarta Pada Era Industri 4.0. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Buku Masyarakat dan Tenaga Kerja Jakarta Rise#20: Langkah Menuju 20 Kota Global Teratas, Tersedia: https://bappeda.jakarta.go.id/storage/jakarta-rise-20/id/20250225_Book%203%20ID%20Final.pdf. Diakses 1 Januari 2025.
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. (2023). Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Bandar Lampung, 2023. Tersedia: <https://bandarlampungkota.bps.go.id/id/statistics-table/3/WVc0MGeyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-kota-bandar-lampung--2023.html?year=2023>. Diakses 15 Januari 2024.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribuan Jiwa), 2022-2024. Tersedia: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk3NSMy/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun--ribu-jiwa-.html>. Diakses 21 Januari 2025.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT), 2023-2024. Tersedia: <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDcjMg==/tingkat-pengangguran-terbuka-tpt-.html>. Diakses 21 Januari 2025.
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., dan Rochwidowati, N. S. (2017). *Career self-efficacy* dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141.

- Barhate, B., dan Dirani, K. M. (2022). Career Aspirations of Generation Z: A Systematic Literature Review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139-157.
- Bińczycki, B., Łukasiński, W., & Dorocki, S. (2023). Determinants of motivation to work in terms of Industry 4.0—The Gen Z perspective. *Sustainability*, 15(15), 12069.
- BPMPP UMA. (2023). *No Title*. Biro Perencanaan Mutu Pendidikan Dan Pembelajaran Universitas Medan Area. <https://bpmpp.uma.ac.id/2023/07/24/pengertian-demografi-terhadap-populasi-manusia>
- Brilian, N. A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada *Fresh Graduate* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Budiarti, E., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Literasi Digital, Efikasi Diri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Angkatan Tahun 2020/2021. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 6131-6144.
- Budiman, S. (2023). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Disertasi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Chanoine, Jean-Marc. (2023, 20 September). Managing Gen-Z: Aligning Personal Growth With Organizational Purpose. *Forbes*. [Online]. Tersedia: <https://www.forbes.com/councils/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2023/09/20/managing-gen-z-aligning-personal-growth-with-organizational-purpose/>. [24 April 2025].
- Chotimah, K., dan Suryani, N. (2020). Pengaruh Praktek Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 9(2), 391-404.
- Databoks. (2024). Persentase Penduduk Kota Bandar Lampung Menurut Jenjang Pendidikan (Desember 2024). Tersedia: <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/61f674e2d3c0ff8/14083-ribu-penduduk-kota-bandar-lampung-berpendidikan-tinggi-pada-akhir-2024>. Diakses 24 Mei 2025.
- Demir, S. (2020). The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85, 205–224.

- Dewi, R. K., Rejeki, A., & Sholichah, I. F. (2021, December). Improving work readiness on graduates: the roles of psychological capital. *In Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHC)*, 1(2), 442-451.
- Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Lampung, (2020). Buku Data Ketenagakerjaan Lampung 2022. Tersedia: <https://disnaker.lampungprov.go.id/berkas/uploads/b6aHs9C58fSLM37w7J6vCFwdPO24EY4IdWTdMcMc.pdf>. Diakses 1 Januari 2025.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung, (2020). Data Sektorial Kota Bandar Lampung Tahun 2020. Tersedia: <https://diskominfo.bandarlampungkota.go.id/dokumen/199-Buku%20Statistik%20Sektorial%20Kota%20Bandar%20Lampung%202020.pdf>. Diakses 1 Januari 2025.
- Efendi, D. H., Sandayanti, V., dan Hutasuhut, A. F. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Regulasi Diri Dalam Belajar Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 21–32.
- Fadillah, T. Y. (2019). Pengaruh PDRB, Upah, Jumlah Industri, Penanaman Modal Asing Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Karesidenan Eks-Surakarta Periode Tahun 2011-2017. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Fara, I. I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Soft Skill, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas Lampung (Studi Pada Lulusan Universitas Lampung Tahun 2023). *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Fatah, T. M. (2019). Motivasi Kerja dan Motivasi Berhasil. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 58-66.
- Fitriyana, Nur, A., Kurjono, dan Santoso, B. (2021). *The Influence of Elite Mentors On Students Work Readiness*. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 2(2), 110–129
- Fuadah, S. dan Fitri. (2020). Pengaruh Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif, Praktik Kerja Industri, dan *Self-Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Survei pada Peserta Didik Kelas XII Akuntansi dan Keuangan Lembaga SMK Negeri 1 Kota Tasikmalaya Tahun Ajaran 2019/2020). *Disertasi*. Universitas Siliwangi.
- Gabrielova, K., & Buchko, A. A. (2021). Here comes Generation Z: Millennials as managers. *Business horizons*, 64(4), 489-499.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* Edisi sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro Press.

- Gupta, Shalene. (2023, 27 Januari). "Gen Z says school is not equipping them with the skills they need to survive in a digital world". *Fast Company*. [Online]. halaman 1. Tersedia: <https://www.fastcompany.com/90839901/dell-study-gen-z-success-in-digital-world>. [9 Januari 2025].
- Hafiz, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Mahasiswa yang Menempuh Pendidikan di Kota Magelang). *Skripsi*. Universitas Tidar.
- Hamdani, D. P. (2024). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Penelitian Pada Mahasiswa S1 Angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi). *Disertasi*. Universitas Siliwangi.
- Hans R. B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakart Timur). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Hariyati, S., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (*Self-Efficacy*) dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Haryanto, G. C. (2019). Perbedaan Penggunaan Internet, Media Sosial, Dan Persepsi Pada Dunia Kerja Menurut Tahun Kelahiran Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta). *Disertasi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Herlina, Y., Soleh, A., dan Febliansa, M. R. (2024). The Influence Of Motive, Personality And Self-Efficacy On Interest In Entrepreneurship Among Smes In Bengkulu City. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 4(1), 143-146.
- Idris, Muhammad. (2024, 24 Mei). "Nyaris 10 Juta Gen Z Pengangguran Ternyata Ini Akar Masalahnya". Kompas. [Online]. Tersedia: <https://money.kompas.com/read/2024/05/24/193945726/nyaris-10-juta-gen-z-pengangguran-ternyata-ini-akar-masalahnya>. [9 Agustus 2024].
- Iftiza, F. Rasa Percaya Diri dan Bangga Terhadap Kemampuan Diri Sendiri (Self-Love) Generasi Z di Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 1(01), 242-253.
- Irfan, A. M., Amiruddin, A., Sahabuddin, A., & Putri, A. N. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Sesuai Kebutuhan Industri 4.0 Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Kota Makassar. *Journal of Vocational Instruction*, 1(1), 18-26.

- Jatmiko, R. S. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Budaya Organisasi, dan Motivasi Belajar Sebagai Variabel. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 8(1), 289-298.
- Junaidi, N., Silvia, A., dan Susanti, D. (2018). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. *Jurnal Ecogen*, 1(2), 408.
- Junior, A. A. A. R., & Marsisno, W. (2022, November). Analisis Minat Generasi Z Untuk Mengisi Survei Online. In *Seminar Nasional Official Statistics* 2022(1), 235-244.
- Karisma, J. (2024). Pengaruh Pengangguran dan Kemiskinan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kabupaten Aceh tengah. *Disertasi*. Universitas Malikussaleh.
- Kasih, Ayunda Pininta. (2023, 16 Juni). "Riset: Perusahaan Semakin Utamakan "Skill" Ketimbang Kualifikasi di CV. Kompas. [Online]. Tersedia: <https://www.kompas.com/edu/read/2023/06/16/100444871/riset-perusahaan-semakin-utamakan-skill-ketimbang-kualifikasi-di-cv?page=all>. [9 Agustus 2024].
- KBBI Kemendikbud, 2024. Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi Enam Dalam Jaringan. [Online]. Tersedia: <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>. [26 September 2024].
- Khoiroh, M., dan Prajanti, S. D. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1010-1024.
- Kholidy, M. A. A. (2023). Work Readiness Bagi Gen Z: Peluang Dan Tantangan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(3), 197-205.
- Kholifah, U. N. (2022). Pengaruh Persepsi Knowledge Management, Persepsi Skill, Persepsi Attitude, dan Motivasi Terhadap Pengembangan Karir di Tengah Covid-19 (Studi Kasus PT. Indonesia Ferry Property). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Kompas.com. (2023). Nama Generasi Berdasarkan Tahun Lahir, Ada Milenials, GenZ, dan Alpha. Tersedia: <https://www.kompas.com/tren/read/2023/12/08/170000565/nama-generasi-berdasarkan-tahun-lahir-ada-millenials-genz-dan-alpha?page=all>. Diakses 31 Juli 2025.
- Kompri. 2015. *Motivasi Pembelajaran*. Cetakan 1. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Krstić, M., Filipe, J. A., & Chavaglia, J. (2020). Higher Education as a Determinant of the Competitiveness and Sustainable Development of an Economy. *Sustainability*, 12(16), 6607.
- Kurniawan, S. F. (2021). Pengaruh Motivasi Motif Moral, Motivasi Motif Material, dan Motivasi Motif Layanan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Divisi Operasional Pada PT. Indomarco Prismatama Yogyakarta). *Disertasi*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Kurniawan, L. A., Apriyanto, N., dan Setiawan, T. (2024). Pengaruh Nilai Prakerin, Prestasi Belajar, dan Ekspektasi Masuk Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII TKRO SMK NU Lasem Kabupaten Rembang. *In Prosiding Seminar Nasional dan Internasional EDUSTEM*, 1(1), 452-461.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Konselor*, 6(1), 29-38.
- Latif, Abdul. (2024, 4 Agustus). "Ragam Sebab Gen Z Menganggur: Kutu Loncat hingga Pilih-pilih Pekerjaan". Kumparan. [Online]. Tersedia: <https://kumparan.com/kumparanbisnis/ragam-sebab-gen-z-menganggur-kutu-loncat-hingga-pilih-pilih-pekerjaan-23GAggHqGib>. [9 Agustus 2024].
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2018). Pengaruh Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Liu, T., Shen, H., Chau, K. Y., dan Wang, X. (2019). Measurement scale development and validation of female employees' career expectations in mainland China. *Sustainability*, 11(10), 2932.
- Mahmoud, A.B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W.D. and Grigoriou, N. (2021a), ““We aren’t your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations”, *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209
- Manullang, D. T., Pardede, S. D., Surbakti, B. M., dan Purba, C. E. (2022). Hubungan Regulasi Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII Pada Pembelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial Di Smp Negeri 14 Medan Tahun Ajaran 2022/2023. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 4126–4136.
- Maslahah, F. N. M. (2019). Analisis Kemampuan Pembuktian, Kemampuan Berpikir Kreatif dan Self-efficacy Mahasiswa Pendidikan Matematika pada Mata Kuliah Aljabar Abstrak di Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

- Maslow, A. H. 2016. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP.
- Maulida, N. I. (2017). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Di Smk Se Kabupaten Tegal. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Mayasari, D. M. 2021. Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19. *SJEE: Scientific Journals of Economic Education*, 5(1), 23-35.
- Meria, L., dan Tamzil, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Untuk Berubah dan Kinerja Karyawan. *Forum Ilmiah*. 18(2), 279-290.
- Meyanti, I. (2021). Kontribusi Motivasi Belajar, Disiplin Belajar, dan Sikap Sosial Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa SMP Laboratorium Undiksha. *Disertasi*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mitra, T, & Attiq, K. (2024). Building College Student Work Readiness Reviewed From Training, Social Support And Self-Efficacy. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 4648-4665.
- Mudlofir, Ali. 2012. *Pendidik Profesional*. Edisi Revisi. Depok: Rajawali Grafindo Persada.
- Mukti, B., dan Tentama, F. (2020). Construction of self-efficacy scale: A psychometric study for students. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1). 596-600.
- Mutiara, R., & Sapruwan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(2), 215-223.
- Muspawi, M. ., dan Lestari, A. . (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). 111–117.
- Mutoharoh, A. K., dan Rahmaningtyas, W. (2019). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Keluarga, Bimbingan Karier dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 38-59.
- Natalia, N. (2024). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, dan Konrtol Perilaku Terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Berlabel BPOM (Studi Kasus Pada Gen Z di Bandar Lampung). *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Ni Antariati, P. (2021). Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Duta Bangsa. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2). 223-231

- Nilamsari, R. (2023). Pengaruh *Self Appraisal, Occupational Information, Goal Selection, Planning, dan Problem Solving* Terhadap *Work Readiness* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Ni'mah, K. (2022). Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Dengan Hasil Belajar Siswa Kelas XI Pada Mata Pelajaran Fikih di MA Hasan Kafrawi Pancur Mayong Jepara. *Disertasi*. Institut Agama Islam Negeri Kudus.
- Ningtyas, D. R., dan Widayati, A. (2020). Pengaruh Ekspektasi karier, Sosial Ekonomi, Dan Hasil Belajar Terhadap Minat Melanjutkan Perguruan Tinggi Siswa XI Akuntansi SMKN 1 Godean. *Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 2(1), 1–17.
- Nisa, J. F., Wulan, N. A. R., Meniar, D. E., Fahni, L. U., Putri, A. T. C., & Mufidah, E. F. (2025). Analisis Teori Karier Donald Super dan Implikasinya dalam Layanan Bimbingan dan Konseling. *Prosiding Konseling Kearifan Nusantara*, 4, 885-890.
- Nurdin, S., Weski, A., dan Rahayu, Y. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 85-96.
- Pakpahan, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Cabang Altira Sunter. *Disertasi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Paputungan, F. (2023). Karakteristik perkembangan masa dewasa awal. *Journal of Education and Culture (JEaC)*, 3(1), 1-9.
- Patmawati. E. D. (2018). Ekspektasi Guru Tentang Kinerja Penilik Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Lembaga Paud Nonformal (Survai di Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur, 2018). *Skripsi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Pinarto, V. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Career Maturity Remaja Akhir di Kota Makassar = Factors which Affect Career Maturity of Late Adolescents in Makassar. *Disertasi*. Universitas Hasanuddin.
- Pratama, O. R. (2018). Modal Sosial Pedagang Pasar Legi di Era Modernisasi. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Pratiwi, Heny. 2019. *Komitmen Mengajar*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

- Pratiwi, I. D., & Laksmiwati. (2016). Kepercayaan diri dan kemandirian belajar pada siswa SMA Negeri "X". *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*. 7(1), 43-49.
- Prastiwi, A. R. (2015). Upaya Peningkatan Kematangan Karir Melalui Metode Career Portfolio Pada Siswa Kelas X MIA 1 DI SMA N 1 Boyolali. *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*. 9(4). 1-12.
- Putri, A. D. (2024). Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1), 20-32.
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *SCHOULID: Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35-40.
- Putri, S. A. P. (2012). Karir dan Pekerjaan di Masa Dewasa Awal Dan Dewasa Madya. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3), 193-212.
- Putri, R. Y., & Supriansyah, S. (2021). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007-3017.
- Radiansyah, A. (2019). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Kedawung. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmadani, D. (2022). Pengaruh Soft Skill, Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dan Keaktifan Berorganisasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. *Disertasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmah, S., & Fadhli, M. (2021). Character Education in Islamic Education Institutions: A Study on the Impact of Lecturer Competence at IAIN Lhokseumawe. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 45(1), 87.
- Ramadeni, B. N., dan Setyorini, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Akuntansi SMK Negeri 1 Yogyakarta. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 9(2), 1-10.
- Ratuela, Y. R. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 172-183.
- Repi, A. A., & Kurniawati, A. (2022). Career decision making self-efficacy (cdmse) dengan career indecision pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 1-15.

- Rianda, C. N. (2020). Analisis Dampak Pengangguran Berpengaruh Terhadap Individual. *At-Tasyri': Jurnal Ilmiah Prodi Muamalah*, 12(1), 17-26.
- Ridatama, M. R. (2022). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Dan Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa. *Disertasi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Rogers, M., & Creed, P. (2000). School-to-work transition: from theory to practice. *Australian Journal of Career Development*, 9(3), 20-25.
- Roswiyani, R., dan Sitio, D. R. S. (2022). Hubungan Career *Self-Efficacy* dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(3), 667-675.
- Salvadorinho, J., Hines, P., Kumar, M., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). Empowering Generation Z in manufacturing organizations: a 6-factor self-determination extension. *Journal of Work-Applied Management*. 150(4).
- Sanita, Megitaria. (2023). Gen Z Susah Diajak Kerja Sama dalam Dunia Kerja? Simak Fakta-fakta Berikut Sebelum Men-Judge. [Online]. Tersedia: <https://communication.uui.ac.id/gen-z-susah-diajak-kerja-sama-dalam-dunia-kerja-simak-fakta-fakta-berikut-sebelum-men-judge/>. [19 September 2024].
- Saputra, A. R. (2022). Strategi Lembaga Amil Zakat Dalam Meningkatkan Efektivitas Program Kartu Sehat Dhuafa Perspektif Manajemen Syariah Studi Kasus NU Care-Lazisnu Kabupaten Blitar. *Disertasi*. IAIN Kediri.
- Saputra, R. R. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII SMKN 1 Kalianda. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Sardiman. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Edisi pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satu Data Ketenagakerjaan. (2024). Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021-2023. Tersedia: <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59>. Diakses 21 Januari 2025.
- Savero, E. & Turangan, J. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(2), 484-491.
- Savilla, Y. I., & Hadi, C. (2025). Pengaruh Career Decision Self Efficacy Terhadap Career Adaptability Karyawan Baru Lulusan Sarjana. Pengaruh Career Decision Self Efficacy Terhadap Career Adaptability Karyawan Baru Lulusan Sarjana.

- Sawitri, D. R. (2022). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Septa, R. (2024). Pengaruh *Job Characteristics* Terhadap Kinerja yang Dimoderasi Oleh *Work Life Balance* Pada Pekerja Generasi Z di Bandar Lampung. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Setiadi, S. dan Sumaryoto. (2021). Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa, *Jurnal Pendidikan IPS*. 4(2), 155-169.
- Setyaputri, N. Y. (2021). *Bimbingan Dan Konseling Belajar Teori dan Aplikasinya* (G. S. Hanggara (ed.). Edisi 1). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sirsa, I. M., Dantes, N., & Sunu, I. G. K. A. (2014). Kontribusi ekspektasi karier, motivasi kerja, dan pengalaman kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1).
- Sitompul, L. (2018). Meningkatkan Pemahaman Perencanaan Karier Melalui Layanan Bimbingan Karier di Sekolah Dengan Menggunakan Media Gambar Pada Siswa Kelas IX-1 SMP Negeri 1 Gebang Tahun 2017-2018. *Jurnal Tabularasa Pps Unimed*, 15(3), 316-327.
- Sri Hastuti dan Winkel. 2016. *Bimbingan dan Konseling*. Edisi Revisi. Pontianak: Pustaka Rumah Aloy.
- Subroto, U., Sa'diyah, S. H., Koropit, K. A. N., Gustina, T. L., & Rahmadani, S. N. Pengaruh kegiatan pelatihan pengembangan diri program MBKM untuk meningkatkan Self Confidence pada remaja di Desa Tamansari, Kecamatan Lelea, Indramayu, Provinsi Jawa Barat. *Seri Seminar Nasional-IV Universitas Tarumanegara Tahun 2022*.
- Sulandri, N. A. (2017). Motivasi Mahasiswa Menjadi Pengurus Dema (Studi Terhadap Pengurus DEMA Ushuluddin STAIN Kediri Periode 2015-2016. *Disertasi*. Institut Agama Islam Negeri Kediri.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Cetakan 19. Bandung: Alfabeta.
- Steinmann, B., Klug, H. J., & Maier, G. W. (2018). The path is the goal: How transformational leaders enhance followers' job attitudes and proactive behavior. *Frontiers in psychology*, 9, 2338.
- Sumampouw, P. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat: The influence of self-efficacy, learning achievement and career

- planning on work readiness of students majoring in management at FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum*, 8(2).
- Suniyarti (2024). Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa STIE Pembangunan Tanjungpinang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
- Susilowati, A., dan Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 215-226.
- Syukri, B. (2022). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Tasuib, M. N., Takalapeta, T., & Panis, M. (2024). Self-Efficacy and Work Readiness in Psychology Department Students. *Journal of Health and Behavioral Science*, 6(1), 61-69.
- Tenschert, J., Furtner, M., & Peters, M. (2024). The effects of self-leadership and mindfulness training on leadership development: a systematic review. *Management Review Quarterly*, 1-52.
- Tjiptono, F., Khan, G., Yeong, E. S., & Kunchambo, V. (2020). Generation Z in Malaysia: The Four 'E' Generation. The New Generation Z in Asia. Edisi 1. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Ulfa, M. (2022). Pengaruh Minat dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMK Yasemi Karangrayung. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Valentina, A. A. F., dan Muchsini, B. (2024). Hubungan Pengalaman Magang Du/Di Dan Perencanaan karier Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Akuntansi. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 13(3), 628-637.
- Veronica, T. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karier Pada Fresh Graduates Generasi Z yang Baru Bekerja. *Disertasi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., dan Meiriyanti, R. (2023). *Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 639–648.
- Wandhe, D. P. (2024). The new generation: Understanding millennials and Gen Z. Available at SSRN 4716585.

- Wardani, E. S. (2019). Pengaruh Ekspektasi karier terhadap Kompetensi Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik. *Jupiter (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 4(1), 34-41.
- Widiana, S. E. (2020). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Cetakan 1. Banyumas: Pena Persada.
- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11-18.
- Wijayanti, U., Matulessy, A., & Rini, A. P. (2020). Efektivitas Pelatihan Kepercayaan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Tingkat Akhir Ditinjau Dari Jenis Kelamin. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 15(1), 76–90.
- Wijikapindho, R. A., dan Hadi, C. (2021). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1313-1318.
- Winingsih, E. (2022). Peningkatan Kemampuan Perencanaan Karir Pada Siswa Smp Melalui Bimbingan Kelompok Teknik Mind Mapping. *Jurnal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 12(6), 1216-1227.
- Wulandari, H. (2020). Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap *Financial Distress* (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Perdagangan Eceran yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2018). *Skripsi*. Universitas Semarang.
- Yetty, H. (2019). Pengaruh Pengalaman, Kompetensi dan Harapan karier terhadap Kinerja Manager Unit pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Wilayah Sumatera II. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 30(2), 50-59.
- Yusadinata, A. S., Machmud, A., dan Santoso, B. (2021). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4108-4117.
- Yusra, N. N. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Zaharah, R., dan Irianto, A. (2023). Pengaruh Konsep Diri dan Ekspektasi karier Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Kota Bukittinggi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 16264-16273.