

Peran Dukungan Sosial dan Kecemasan Karier Terhadap Kesiapan Kerja *Final Year Students* Generasi Z

Kayla Aliyah Diva Hiaruman¹, Muhammad Fikri Pratama², Ernawati³

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

³Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia, Tasikmalaya, Indonesia

e-mail: muhammdfikripratama@uinsgd.ac.id

Abstract

Final-year Generation Z students face challenges in preparing themselves to enter the workforce, including academic pressure and career anxiety. Work readiness is shaped by the influence of internal and external factors such as social support and career anxiety; however, previous research has not yet explained the dynamics between these three aspects. This study was conducted to examine the role of social support and career anxiety on the work readiness of final-year Generation Z students. The study involved 430 students (aged 19–25 years) selected through convenience sampling. Data were collected using the Work Readiness Scale, Career Anxiety Scale, and Multidimensional Scale of Perceived Social Support, and analyzed with multiple linear regression. The results revealed that social support had a significant positive effect, while career anxiety had a stronger negative effect. Career anxiety emerged as the main barrier, whereas social support acted as a driver of work readiness. Psychosocial interventions and career counseling are recommended to improve students' work readiness.

Keywords: *Work Readiness, Career Anxiety, Social Support, Generation Z, Final-Year Students.*

Abstrak

Mahasiswa tingkat akhir (*final year students*) generasi Z menghadapi tantangan dalam menyiapkan diri memasuki dunia kerja, termasuk tekanan akademik dan kecemasan karier. Kesiapan kerja terbentuk dari pengaruh faktor internal dan eksternal, seperti dukungan sosial dan kecemasan karier, namun penelitian sebelumnya belum menjelaskan dinamika ketiganya. Studi ini dilakukan untuk menelaah peran dukungan sosial dan kecemasan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z. Penelitian ini melibatkan 430 mahasiswa (usia 19–25 tahun) yang dipilih melalui convenience sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner Work Readiness Scale, Career Anxiety Scale, dan Multidimensional Scale of Perceived Social Support, dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan dukungan sosial berpengaruh positif signifikan, sementara kecemasan karier berpengaruh negatif lebih kuat. Kecemasan karier menjadi penghambat utama, sedangkan dukungan sosial berperan sebagai pendorong kesiapan kerja. Intervensi psikososial dan konseling karier direkomendasikan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja, Kecemasan Karier, Dukungan Sosial, Generasi Z, Mahasiswa Tingkat Akhir.

I. Pendahuluan

Mahasiswa tingkat akhir (*final year students*) berada pada fase transisi penting dalam pendidikan tinggi. Mereka tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas akademik seperti skripsi (Maghfiroh & Dewi, 2023), tetapi juga memikirkan arah karier pasca kelulusan (Baiti et al., 2017). Sebagian besar mahasiswa pada tahap ini telah menyelesaikan mata kuliah dan praktik lapangan, lalu berfokus pada penyelesaian tugas akhir (Syamsu & Satrianta, 2020). Namun, tanggung jawab akademik ini sering kali bertabrakan dengan tekanan untuk menentukan pilihan karier. *Final year students* menghadapi tekanan untuk menentukan pilihan karier yang sesuai dengan bidang studi dan kompetensi mereka selama perkuliahan. Hal ini terjadi karena mereka berada pada fase kritis dalam tugas perkembangan karier (Hurlock, 1990). *Final year students* diharapkan telah mampu

merencanakan karier secara matang dan melatih kemampuan sesuai bidang yang diminatinya (Hervy, 2015). Oleh karena itu, fase ini tidak hanya menandai penyelesaian studi formal, tetapi juga menjadi titik awal bagi mahasiswa untuk merancang masa depan profesionalnya secara lebih serius dan reflektif.

Final year students dari kalangan Generasi Z merupakan individu yang berada pada tahap krusial dalam merancang masa depan kariernya, ditandai dengan aktivitas seperti penyusunan tugas akhir dan magang yang mendekatkannya pada dunia profesional. Sebagai digital natives, mereka memiliki kepercayaan diri tinggi dan orientasi pada pencapaian serta pengembangan diri, yang tercermin dalam sikap tekun dan mandiri dalam menghadapi tantangan karier (Iorgulescu, 2016). Di tengah ketidakstabilan ekonomi dan dinamika sosial yang memengaruhi cara pandang mereka terhadap masa depan, mahasiswa generasi Z cenderung pragmatis dalam merencanakan karier, lebih memilih fleksibilitas kerja, nilai organisasi yang sejalan dengan nilai pribadi, serta peluang pengembangan keterampilan secara berkelanjutan (Vițelar, 2019). Mereka tidak hanya mengejar stabilitas dalam bentuk finansial, tetapi juga menginginkan pemenuhan pribadi melalui lingkungan kerja yang kolaboratif, suportif, dan berbasis teknologi (Barhate & Dirani, 2022). Dengan karakteristik tersebut, *final year students* generasi Z memiliki dinamika aspirasi karier yang kompleks, adaptif, dan responsif terhadap perubahan zaman.

Namun, pada kenyataannya banyak *final year students* generasi Z justru belum siap memasuki dunia kerja. Mereka mengalami stres akibat tuntutan akademik seperti tugas akhir yang sulit diselesaikan, bimbingan yang lama, serta revisi yang berulang (Wulandari, 2012). Selain itu, mahasiswa akhir juga menghadapi kecemasan karier, seperti tidak memiliki gambaran pekerjaan yang ingin dijalani, kurang percaya diri, hingga kebingungan dalam membuat keputusan karier (Keane et al., 2021). Data BPS (2024) menunjukkan bahwa sebanyak 842.378 lulusan perguruan tinggi masih menganggur, meningkat dari tahun sebelumnya. Jumlah ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri, termasuk lemahnya soft skills seperti komunikasi dan kerja tim (Moore & Morton, 2017). Kondisi ini memperkuat bahwa kesiapan kerja *final year students*, khususnya generasi Z, masih menjadi persoalan serius yang perlu diteliti lebih lanjut untuk merumuskan solusi yang tepat.

Awalnya, konsep kesiapan kerja diartikan sebagai seperangkat keterampilan umum seperti berinteraksi, berkolaborasi, dan memecahkan persoalan dinilai krusial dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja (Hager & Holland, 2006). Meski demikian, berbagai penelitian menunjukkan belum adanya kesepakatan yang jelas mengenai definisinya karena perbedaan istilah dan atribut yang digunakan oleh para pemberi kerja (Casner-Lotto et al., 2006; Hart, 2008). Menanggapi hal ini, Caballero dan Walker (2010) mendeskripsikan kesiapan kerja sebagai gabungan antara karakter pribadi, sikap, dan keterampilan yang membantu lulusan beradaptasi

secara efektif di lingkungan kerja profesional. Berdasarkan temuan empiris, mereka mengelompokkan kesiapan kerja ke dalam empat dimensi utama: personal characteristics (kesiapan individu menghadapi tuntutan kerja melalui ketahanan pribadi, kemampuan beradaptasi, dan kontrol diri), organisational acumen (pemahaman dan kesiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan norma, etika, dan budaya kerja profesional), work competence (tingkat penguasaan individu terhadap keterampilan teknis dan kognitif yang dibutuhkan dalam dunia kerja), dan social intelligence (kemampuan individu menjalin hubungan dan berinteraksi efektif dalam konteks sosial profesional) (Caballero et al., 2011).

Kesiapan kerja berperan penting dalam menentukan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang formal dan terstruktur. Konsep ini mencakup penguasaan kompetensi teknis sekaligus keterampilan sosial yang memungkinkan interaksi efektif dalam berbagai situasi profesional (Caballero & Walker, 2010). Tingginya kesiapan kerja terbukti meningkatkan peluang karier dan kinerja optimal (Caballero et al., 2011). Namun, banyak lulusan baru meninggalkan pekerjaan pertama mereka karena adanya kesenjangan antara budaya akademik dan budaya kerja, yang diperburuk oleh kurangnya keterampilan komunikasi dan adaptasi (Jackson, 2016). Oleh karena itu, kesiapan kerja harus mencakup kemampuan teknis, kecakapan interpersonal, kesiapan psikologis, serta keselarasan dengan budaya organisasi. Individu yang memiliki kesiapan kerja yang matang cenderung lebih siap menghadapi tantangan dunia profesional dan mampu mempertahankan posisinya di tempat kerja. Baik faktor internal, seperti kecerdasan emosional, modal psikologis, dan sense of coherence, maupun faktor eksternal, dianggap memengaruhi kesiapan kerja (Masole & van Dyk, 2016), serta aspek-aspek seperti motivasi, kematangan mental, kemandirian, dan keyakinan terhadap kemampuan diri (Aufa et al., 2024). Sementara itu, faktor eksternal meliputi dukungan dari keluarga, sekolah, lingkungan masyarakat, kegiatan organisasi, pengalaman magang, dan informasi mengenai dunia kerja (Isyanto et al., 2024).

Final year students dari generasi Z sedang berada dalam masa transisi yang krusial, Dalam situasi dunia yang dinamis dan penuh tantangan, mereka perlu mulai menetapkan tujuan karier masa depan. Tantangan seperti beban akademik, ketidakpastian akan peluang kerja, hingga kompleksitas dunia profesional membuat mereka membutuhkan dukungan yang mampu memberikan rasa aman dan keyakinan (Tamba, 2024). Dalam kondisi seperti ini, salah satu sumber daya penting yang bisa diandalkan adalah dukungan sosial. Seperti dijelaskan oleh Zimet et al. (1988), dukungan sosial mencakup keyakinan bahwa seseorang bisa mendapatkan bantuan emosional, informasi, atau dukungan praktis dari orang-orang terdekat saat menghadapi kesulitan. Dukungan ini bisa datang dari keluarga, teman, atau lingkungan sekitar, dan terbukti berperan besar dalam menjaga kesehatan mental (Zimet et al., 1988; Kort-Butler, 2017). Bahkan, dukungan

sosial dapat membantu membangun ketangguhan individu agar lebih mampu menghadapi tekanan hidup dan menjauhkan dari perilaku negatif (Hsieh & Kramer, 2021). Lin (1979) menambahkan bahwa dukungan ini tumbuh dari relasi sosial yang menyediakan bantuan secara emosional, fisik, maupun finansial. Hal ini dapat menolong individu untuk terus bertahan dan berkembang dalam berbagai kondisi, terutama yang berhubungan dengan kesiapan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia profesional. Winata dan Saraswati (2023) menemukan bahwa dukungan emosional dari keluarga, teman, maupun pasangan dapat memperkuat kepercayaan diri dan motivasi dalam menghadapi tantangan karier. Dengan kata lain, semakin besar dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi pula kesiapan kerja individu. Bentuk dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional, pemberian informasi, atau bantuan praktis dari lingkungan terdekat (Zimet et al., 1988). Namun, tidak semua individu merasakan pengaruh langsung dukungan sosial terhadap kesiapan kerja, yang menandakan adanya faktor lain yang juga memengaruhi, seperti budaya, lingkungan kerja, dukungan keluarga yang bersifat instrumental, hingga kondisi ekonomi (Muspawi & Lestari, 2020). Oleh karena itu, peran dukungan sosial dalam kesiapan kerja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal.

Final year students juga dihadapkan pada berbagai tuntutan dan ketidakpastian yang berkaitan dengan masa depan kariernya. Dalam fase ini, banyak dari mereka mulai merasa khawatir terhadap pilihan pekerjaan, kecocokan kemampuan dengan tuntutan pasar kerja, serta arah yang harus diambil setelah lulus. Kondisi tersebut mencerminkan munculnya kecemasan karier, yaitu perasaan bingung, ragu, dan tidak yakin dalam mengambil keputusan terkait dunia kerja di masa depan (Tsai et al., 2017). Terdapat empat aspek dari kecemasan karier yaitu: (1) keraguan terhadap prospek pekerjaan, (2) persepsi negatif tentang kemampuan diri, (3) kekhawatiran terhadap lingkungan kerja, dan (4) ketidaksiapan menghadapi tuntutan pelatihan profesional. Kecemasan karier dapat menghambat mahasiswa dalam membuat rencana yang matang, mengembangkan kepercayaan diri, dan bertindak secara proaktif dalam menghadapi tantangan dunia kerja (Tsai et al., 2017). Oleh karena itu, kecemasan karier berperan penting dalam menurunkan kesiapan kerja *final year students*.

Sejumlah penelitian menemukan bahwa kecemasan karier merupakan faktor signifikan yang memengaruhi kesiapan kerja *final year students*. Mahasiswa dengan tingkat kecemasan karier tinggi sering kali ragu mengambil keputusan, cemas terhadap masa depan, dan bingung menentukan arah karier (Carkit, 2025). Kondisi ini menghambat kesiapan menghadapi tuntutan dunia kerja, karena individu enggan mengambil langkah konkret seperti melamar pekerjaan, mengikuti pelatihan, atau membangun jaringan profesional (Koen et al., 2012). Kim (2022)

menyebutkan bahwa tingginya kecemasan karier sering kali membuat individu menarik diri dari situasi yang menantang atau kompetitif, sehingga mengurangi peluang untuk berkembang. Temuan juga memperlihatkan bahwa mahasiswa dengan tingkat kecemasan karier tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang rendah (Maghfiroh & Dewi, 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah mengungkap bahwa dukungan sosial dan kecemasan karier berperan memegang peranan besar dalam mempersiapkan kesiapan kerja *final year students*, hasil temuan yang ada masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa studi menyatakan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kesiapan kerja (Winata & Saraswati, 2023). Di sisi lain, kecemasan karier secara konsisten ditemukan berdampak negatif terhadap kesiapan kerja (Kim, 2022), namun dalam praktiknya, respons individu terhadap kecemasan bisa sangat beragam. Sampai sekarang, penelitian yang menelaah pengaruh kedua faktor tersebut secara simultan dalam satu model terhadap kesiapan kerja masih terbatas, khususnya pada mahasiswa generasi Z yang dihadapkan pada kompleksitas dinamika karier modern. Hubungan antara kecemasan karier, dukungan sosial, dan kesiapan kerja dapat dijelaskan melalui Cognitive Appraisal Theory dari Lazarus dan Folkman (1984). Teori ini menyatakan bahwa respons individu terhadap stres, seperti transisi ke dunia kerja, dipengaruhi oleh penilaian kognitif mereka. Kecemasan karier muncul saat individu menilai situasi sebagai ancaman, sedangkan kesiapan kerja terbentuk ketika mereka merasa memiliki sumber daya untuk menghadapinya. Dukungan sosial menjadi salah satu sumber daya tersebut, namun efektivitasnya tergantung pada bagaimana individu memaknainya. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan sosial dan kecemasan karier terhadap kesiapan kerja pada *final year students* generasi Z.

II. Metode Penelitian

Desain

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan kecemasan karier terhadap kesiapan kerja. Pemilihan pendekatan kausalitas dilakukan karena dapat menelusuri hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis. Melalui desain ini, peneliti dapat mengelola data secara sistematis dan objektif sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dibuktikan secara empiris.

Prosedur dan partisipan

Penelitian ini diawali dengan memperoleh izin dari institusi terkait guna memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip etika penelitian. Data dikumpulkan secara online melalui

kuesioner Google Form yang dibagikan lewat media sosial. Sebelum mengisi instrumen, partisipan diminta untuk memberikan persetujuan melalui *informed consent* yang memuat informasi mengenai tujuan, manfaat, serta jaminan kerahasiaan data. Penentuan jumlah partisipan mengacu pada rumus Slovin, dengan jumlah minimum yang dibutuhkan sebanyak 387 partisipan. Sebanyak 430 final year students, yaitu mahasiswa semester enam ke atas dengan rentang usia 19–25 tahun ($M = 21,27$; $SD = 1,14$), dilibatkan dalam penelitian ini. Mayoritas partisipan merupakan perempuan (79,1%) dan sisanya laki-laki (20,9%). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *convenience sampling* karena pertimbangan aksesibilitas dan kemudahan distribusi instrumen. Instrumen penelitian.

Instrumen Penelitian

Kesiapan kerja. Penelitian ini mengukur kesiapan kerja menggunakan The Work Readiness Scale (WRS) yang dikembangkan oleh Caballero et al. (2011) dan diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Anasih (2018) untuk mahasiswa tingkat akhir. Instrumen ini memuat empat dimensi utama: karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial. Terdiri dari 25 item dengan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), WRS menunjukkan reliabilitas yang baik (Cronbach's $\alpha = 0.886$).

Kecemasan karier. Pengukuran dilakukan menggunakan Career Anxiety Scale dari Tsai et al. (2017), yang telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Jannah dan Cahyawulan (2023). Skala ini mengukur empat dimensi: persepsi kemampuan pribadi, keyakinan irasional terkait pekerjaan, kekhawatiran terhadap lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan profesional. Terdapat 25 item dengan skala Likert 1–4, memiliki reliabilitas McDonald's ω 0.868, melampaui ambang minimal 0.7.

Dukungan sosial. Diukur dengan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) dari Zimet et al. (1988), diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al. (2022). Terdapat tiga dimensi: dukungan keluarga, teman, dan orang signifikan, dengan total 12 item. Menggunakan skala Likert 1–7, instrumen ini memiliki Cronbach's α 0.77.

Teknik Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. Sebelum regresi dilakukan, peneliti terlebih dahulu menguji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, untuk memastikan model valid. Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis regresi linear berganda dijalankan guna menilai pengaruh dukungan sosial dan kecemasan karier terhadap kesiapan kerja, serta menentukan besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Tabel I. Deskripsi Statistik

	Mean	SE	95% Confidence Interval		SD	Range	Min	Max
			Lower	Upper				
Dukungan Sosial	62.8	0.566	61.7	63.9	11.7	69	14	83
Kecemasan Karier	61.4	0.506	60.4	62.4	10.5	63	28	91
Kesiapan Kerja	88.6	0.483	87.7	89.6	10	53	64	117

Berdasarkan hasil analisis deskriptif (Table 1), diketahui bahwa skor rata-rata dukungan sosial yang dirasakan oleh partisipan adalah 62,8 (SD = 11,7) dengan rentang skor 14 hingga 83. Sementara itu, kecemasan karier menunjukkan nilai rata-rata sebesar 61,4 (SD = 10,5) dengan skor minimum 28 dan maksimum 91. Adapun kesiapan kerja memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 88,6 (SD = 10), dengan rentang skor antara 64 hingga 117. Seluruh nilai rata-rata berada dalam interval kepercayaan 95% yang relatif sempit, menunjukkan kestabilan data.

Tabel II. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian

Variabel	B	95% CL for B		SE B	β	R^2	ΔR^2
		LL	UL				
Intercept	110.388	103.476	117.300	3.517		0.227**	0.223**
Dukungan Sosial	0.083*	0.012	0.155	0.036	0.097*		
Kecemasan Karier	-0.440**	-0.519	-0.359	0.041	-0.460**		

* $p < 0.001$

** $p < 0.05$

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, seluruh uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas telah terpenuhi, sehingga model regresi memenuhi syarat untuk diinterpretasikan. Hasil analisis (Tabel 2) menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan dalam memprediksi kesiapan kerja dengan nilai ΔR^2 sebesar 0,223. Secara parsial, dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja ($B = 0,083$; $SE = 0,036$; $\beta = 0,097$; CI 95% [0,012, 0,155]). Sementara itu, kecemasan karier memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesiapan kerja ($B = -0,440$; $SE = 0,041$; $\beta = -0,460$; CI 95% [-0,519, -0,359]). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi kesiapan kerja, sedangkan semakin tinggi kecemasan karier, semakin rendah kesiapan kerja *final year students*.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran dukungan sosial dan kecemasan karier terhadap kesiapan kerja pada *final year students*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kecemasan karier berpengaruh negatif signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan dukungan

sosial berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecemasan karier yang dirasakan mahasiswa, maka semakin rendah kesiapan kerja mereka. Sebaliknya, dukungan sosial yang memadai dari lingkungan sekitar dapat meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Secara keseluruhan, kecemasan karier menjadi faktor yang paling kuat dalam memengaruhi kesiapan kerja dibandingkan dukungan sosial.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja *final year students*.. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar dukungan sosial yang diterima mahasiswa, baik dari keluarga, teman, maupun lingkungan sekitar, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk menghadapi dunia pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Zimet et al. (1988) yang menekankan bahwa dukungan emosional dan instrumental dari lingkungan sosial dapat memberikan rasa aman, mengurangi tekanan, dan membangun kepercayaan diri. Dukungan ini terbukti berperan sebagai sumber daya psikologis yang meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi masa transisi penting seperti memasuki dunia kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil studi Winata dan Saraswati (2023) yang mengungkapkan bahwa dukungan dari orang terdekat dapat mendorong motivasi dan kesiapan karier. Dengan memberikan rasa percaya diri, rasa aman, dan semangat, dukungan sosial membantu *final year students* mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Kecemasan karier ditemukan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Artinya, semakin tinggi tingkat kecemasan yang dirasakan mahasiswa terhadap masa depan karier mereka, maka semakin rendah pula kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya seperti yang menjelaskan bahwa kecemasan karier dapat mengganggu proses pengambilan keputusan, menurunkan kepercayaan diri, dan menghambat tindakan proaktif dalam merencanakan karier (Kim, 2022). Kecemasan yang tinggi menyebabkan individu meragukan kemampuannya, merasa cemas terhadap ketidakpastian, dan akhirnya enggan mengambil langkah konkret menuju dunia kerja (Koen et al., 2012).

Secara simultan, dukungan sosial dan kecemasan karier berkontribusi signifikan dalam memprediksi kesiapan kerja *final year students*. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berperan krusial dalam membentuk kesiapan kerja, meskipun kecemasan karier memiliki pengaruh yang lebih besar secara statistik. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Cognitive Appraisal Theory dari Lazarus dan Folkman (1984), yang menggambarkan bahwa dalam menghadapi situasi stres seperti transisi ke dunia kerja, individu melakukan penilaian terhadap potensi ancaman (misalnya kecemasan karier) dan sumber daya yang dimiliki (misalnya dukungan sosial). Jika kecemasan dinilai sebagai ancaman yang tidak dapat diatasi, maka kesiapan kerja menurun. Namun, jika individu merasa memiliki dukungan sosial yang cukup sebagai sumber

daya, maka mereka lebih mampu menghadapi tekanan tersebut dan menunjukkan kesiapan yang lebih baik. Oleh karena itu, pemahaman terhadap dinamika antara ancaman dan sumber daya ini penting untuk merancang intervensi yang dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa generasi Z.

Temuan penelitian ini relevan dengan konteks *final year students* dari generasi Z, yang saat ini menghadapi berbagai tantangan dalam menyiapkan diri memasuki dunia kerja. Meskipun generasi Z mudah beradaptasi dengan teknologi dan memperoleh informasi karier secara luas, kenyataannya banyak dari mereka masih diliputi kecemasan dan ketidakpastian dalam merencanakan masa depan (Carkit, 2025). Kecemasan ini muncul dari tekanan ekspektasi sosial, persaingan kerja yang ketat, hingga ketidaksesuaian antara pendidikan dan kebutuhan industri (Tamba, 2024). Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat urgensi pentingnya intervensi psikososial yang menekankan penguatan dukungan sosial serta pengelolaan kecemasan karier. Mahasiswa generasi Z yang berada pada masa akhir kuliah membutuhkan lingkungan yang suportif secara emosional, baik dari keluarga, teman sebaya, maupun institusi pendidikan, agar mampu mengatasi tekanan dan membangun kesiapan kerja secara optimal. Dengan demikian, hasil ini tidak hanya menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga menegaskan perlunya pendekatan yang kontekstual dan generasi-sensitif dalam mendukung transisi mahasiswa akhir generasi Z ke dunia kerja.

Penelitian ini berkontribusi dalam menjelaskan dinamika terkait kesiapan kerja pada *final year students* generasi Z. Meski demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penggunaan convenience sampling dan dominasi partisipan perempuan dapat memengaruhi generalisasi temuan, mengingat karakteristik generasi Z bersifat heterogen dalam hal gender, latar belakang budaya, dan bidang studi. Kedua, pendekatan cross-sectional tidak memungkinkan analisis perubahan dinamis dalam kesiapan kerja seiring waktu, padahal kecemasan karier dan dukungan sosial bersifat fluktuatif selama masa transisi akademik ke profesional. Ketiga, meskipun instrumen telah diadaptasi ke konteks Indonesia, faktor budaya lokal (seperti peran keluarga yang kuat atau stigma sosial terhadap pengangguran) mungkin belum sepenuhnya terakomodasi dalam pengukuran variabel. Keempat, penelitian ini belum mengontrol variabel perancu seperti pengalaman magang, status ekonomi, atau akses ke jaringan profesional yang turut memengaruhi kesiapan kerja.

IV. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dukungan sosial dan kecemasan karier memiliki peran yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z. Secara simultan,

kedua variabel tersebut mampu memprediksi kesiapan kerja mahasiswa, dengan kontribusi yang bermakna terhadap variasi kesiapan kerja yang dimiliki *final year students*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja, yang berarti semakin tinggi dukungan yang dirasakan mahasiswa dari keluarga, teman, maupun significant others, semakin baik pula kesiapan mereka dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat rasa percaya diri, motivasi, serta kemampuan adaptasi mahasiswa dalam menghadapi tuntutan profesional.

Sebaliknya, kecemasan karier terbukti memiliki pengaruh negatif yang lebih kuat terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa dengan tingkat kecemasan karier yang tinggi cenderung mengalami keraguan terhadap kemampuan diri, ketidakpastian dalam pengambilan keputusan, serta hambatan dalam melakukan persiapan karier secara proaktif. Temuan ini menegaskan bahwa kecemasan karier merupakan faktor penghambat utama dalam pembentukan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir generasi Z.

Secara teoretis, temuan ini mendukung *Cognitive Appraisal Theory* yang menjelaskan bahwa kesiapan individu menghadapi transisi kerja sangat dipengaruhi oleh penilaian terhadap ancaman (kecemasan karier) dan ketersediaan sumber daya (dukungan sosial). Dengan demikian, kesiapan kerja akan meningkat apabila mahasiswa mampu mengelola kecemasan karier secara adaptif dan memperoleh dukungan sosial yang memadai.

4.2 Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal guna menangkap dinamika perubahan kesiapan kerja, kecemasan karier, dan dukungan sosial sepanjang masa transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Selain itu, penggunaan teknik sampling yang lebih representatif serta distribusi partisipan yang seimbang dari segi gender, bidang studi, dan latar belakang sosial ekonomi diharapkan dapat meningkatkan generalisasi temuan. Peneliti berikutnya juga disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti pengalaman magang, efikasi diri karier, modal psikologis, dan akses terhadap jaringan profesional sebagai variabel kontrol atau mediator.

Perguruan tinggi diharapkan dapat mengembangkan program konseling karier yang terstruktur dan berkelanjutan, khususnya bagi mahasiswa tingkat akhir. Program tersebut perlu difokuskan pada pengelolaan kecemasan karier, penguatan kepercayaan diri, serta peningkatan keterampilan pengambilan keputusan karier. Selain itu, institusi pendidikan juga disarankan untuk membangun lingkungan kampus yang suportif secara psikososial, melalui mentoring, pembimbingan karier, dan kolaborasi dengan dunia industri.

Mahasiswa tingkat akhir disarankan untuk secara aktif memanfaatkan dukungan sosial yang tersedia, baik dari keluarga, teman sebaya, maupun dosen, sebagai sumber kekuatan dalam menghadapi kecemasan karier. Di sisi lain, keluarga dan lingkungan terdekat diharapkan dapat memberikan dukungan emosional, informasional, dan instrumental secara konsisten agar mahasiswa mampu menjalani transisi menuju dunia kerja dengan lebih siap dan adaptif.

Daftar Pustaka

- Anasih, F. (2018). Peran Kematangan Vokasional Terhadap Kesiapan Kerja. *Skripsi*. Universitas Gadjah Mada.
- Aufa, M. F. I., Muslimah, U., & Iswinarti, I. (2024). Factors Influencing Work Readiness in Students and College Students: A Systematic Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(5), 1023–1027. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0524.1118>
- Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career self-efficacy dan kesiapan kerja pada mahasiswa semester akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, 5(2), 128-141. <https://doi.org/10.14421/jpsi.2017.%25x>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European journal of training and development*, 46(1-2), 139-157. 10.1108/EJTD-07-2020-0124
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka menurut tingkat pendidikan 2020–2024*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 1(1), 13-25. <https://doi.org/10.3316/informit.211681944499873>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Carkit, E. (2025). A Social Cognitive Lens on Employment Anxiety and Career Optimism in the Transition from School to Work. *The Career Development Quarterly*. <https://doi.org/10.1002/cdq.70000>
- Casner-Lotto, J., Barrington, L., & Wright, M. (2006). *Are they really ready to work? Employers'*

- perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce* (Research Report BED-06-Workforce). Washington, DC: The Conference Board, Inc.; Corporate Voices for Working Families; Partnership for 21st Century Skills; Society for Human Resource Management.
- Hager, P., & Holland, S. (2006). Introduction. In P. Hager & S. Holland (Eds.), *Graduate attributes, learning and employability*. The Netherlands: Springer
- Hart, P. D. (2008). How should colleges assess and improve student learning? Employers' views on the accountability challenge. Association of American Colleges and Universities.
- Hervy, P. (2015). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa S1 Tingkat Akhir di beberapa Perguruan Tinggi di Yogyakarta. *Skripsi. Universitas Sanata Dharma*.
- Hsieh, E., & Kramer, E. M. (2021). *Rethinking Culture in Health Communication: Social Interactions as Intercultural Encounters, First Edition*. wiley.
- Hurlock, E. B. (1990). *Developmental Psychology: A life span approach*. McGraw Hill
- Isyanto, A. Y., Fatimah, A. T., & Amalia, L. N. (2024). Factors Influencing Agricultural Vocational High School Students' Interest in Working in the Agricultural Sector. *Agric*, 36(1), 131–140. <https://doi.org/10.24246/agric.2024.v36.i1.p131-140>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Jannah, F. N., & Cahyawulan, W. (2023). Gambaran Kecemasan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi COVID-19. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 12(1), 45–57.
- Keane, C., Waldeck, D., Holliman, A., Goodman, S., & Choudhry, K. (2021). Exploring the experience of anxiety among final year students at university: A thematic analysis. *The Qualitative Report*, 26(8). <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4874>
- Kim, J., Oh, J., & Rajaguru, V. (2022). Job-Seeking Anxiety and Job Preparation Behavior of Undergraduate Students. *Healthcare (Switzerland)*, 10(2), 1–11. <https://doi.org/10.3390/healthcare10020288>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

- Kort-Butler, L. A. (2017). Social Support Theory. *The Encyclopedia of Juvenile Delinquency and Justice*, 1994, 1–4. <https://doi.org/10.1002/9781118524275.ejdi0066>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lin, N., Ensel, W. M., Simeone, R. S., & Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events, and illness: A model and an empirical test. *Social Capital, Social Support and Stratification: An Analysis of the Sociology of Nan Lin*, 20(2), 107–118. <https://doi.org/10.4337/9781789907285.00012>
- Iorgulescu, M. C. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*, 18(01), 47-54.
- Maghfiroh, F. F., & Dewi, T. K. (2023). Hubungan kecemasan karir terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 23-38. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.1122>
- Masole, L., & van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70–73. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284>
- Moore, T., & Morton, J. (2017). The myth of job readiness? Written communication, employability, and the ‘skills gap’ in higher education. *Studies in Higher Education*, 42, 591 - 609. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1067602>.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Sulistiani, W., Fajrianthi, F., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian version of the multidimensional scale of perceived social support (MSPSS): A Rasch Model approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89-103. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>
- Syamsu, K., & Satrianta, H. (2021). Bimbingan konseling karir islam untuk meningkatkan kematangan karir mahasiswa tingkat akhir. *Al-Irsyad Al-Nafs: Jurnal Bimbingan dan Penyuluhan Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.24252/al-irsyad%20al-nafs.v8i1.22046>
- Tamba, R. D. (2024). Peluang dan tantangan dalam karir generasi Z di era revolusi industri 5.0. *Jurnal Komunikasi*, 2(9), 716-728.
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and Hospitality College Students’ Career Anxiety: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>

- Vițelar, A. (2019). Like me: Generation Z and the use of social media for personal branding. *Management dynamics in the knowledge economy*, 7(2), 257-268.
- Winata, V. D. I., & D.H. Saraswati, K. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Sudah Menjalani Magang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(3), 684–692.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i3.18678.2022>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2