

**PENGARUH ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP  
KESIAPAN KERJA PADA GENERASI Z  
DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh:

Hafidza Zuhdiyya

NIM. 220401110239

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**TAHUN 2026**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA  
PADA GENERASI Z KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi  
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Hafidza Zuhdiyya

NIM. 220401110239

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2026**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### PENGARUI ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA GENERASI Z KOTA MALANG



#### SKRIPSI

Oleh

Hafidza Zuhdiyya

NIM. 220401110239

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi</u> NIP. 198806012019031009		18 / 2026 / 05
Dosen Pembimbing 2 <u>Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)</u> NIP. 198103122023211011		18 / 2026 / 05

Malang, 18 Mei 2026  
Mengetahui,  
Ketua Program Studi



  
Dr. Fina Hidayati, M.A.

NIP. 198610092015032002

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUHB ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP KESIAPAN**  
**KERJA PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

Oleh

**Hafidza Zuhdiyya**

**NIM. 220401110239**

**Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam**  
**Majlis Sidang Skripsi Pada Tanggal**

**DEWAN OENGUI SKRIPSI**

Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Sekretaris Ujian</b> <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi</u> NIP. 198806012019031009		22 / 06 2016
<b>Ketua Penguji</b> <u>Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)</u> NIP. 198103122023211011		19 / 06 2016
<b>Penguji Utama</b> <u>Fuji Astutik, M.Psi, Psikolog</u> NIP. 199004072019032013		17 / 06 2016

Diserahkan oleh,  
Dekan,



Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 196710291994032001

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA  
PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Hafidza Zuhdiyya  
NIM : 220401110239  
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Malang, 18 Mei 2026

Dosen Pembimbing 1



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

NIP. 198806012019031009

**NOTA DINAS**

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH ADAPTABILITAS KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA  
PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Hafidza Zuhdiyya

NIM : 220401110239

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb*

Malang, 18 Mei 2026

Dosen Pembimbing 2



Muchamad Adam Basori, MA  
(TESOL)

NIP. 198103122023211011

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hafidza Zuhdiyya

NIM : 220401110239

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kesiapan Kerja pada Generasi Z di Kota Malang”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 13 Mei 2026

Penulis



Hafidza Zuhdiyya

NIM.220401110239

## **MOTTO**

“Individu yang terbuka terhadap pengalaman baru adalah individu yang paling siap tumbuh dalam karir manapun” - Carl R. Rogers

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji hanya milik Allah SWT, atas segala kemudahan dan nikmat yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini hingga bisa terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu tucurahkan untuk Nabi Muhammad SAW, teladan terbaik sepanjang masa. Karya ini dan ucapan terimakasih saya persembahkan untuk orang – orang yang menjadi bagian dari perjalanan ini.

Teruntuk kedua orangtua tersayang Ibu Tini Putri dan Bapak Abdul Hakim yang selalu menjadi *support system* terbaik dalam setiap perjalanan, memberikan motivasi, dukungan, waktu, materi, dan cinta kasihnya, serta memanjatkan doa tanpa henti. Tidak ada kata yang cukup untuk membalas semua yang telah diberikan. Terimakasih sudah percaya, dan mencintai tanpa syarat. Tak lupa untuk kakak Ulfa Dzakiyah A yang selalu memberikan semangat, perhatian, dan menjadi tempat berbagi cerita serta saling menguatkan di setiap keadaan.

Untuk diri sendiri, terima kasih sudah bertahan di hari – hari yang berat dan melelahkan tetapi tetap memilih untuk bertahan dan melangkah melewati setiap prosesnya.

Untuk teman – teman yang menjadi bagian dari setiap perjalanan di masa perkuliahan ini dan sudah memberikan bantuan, tawa serta dukungan di masa-masa sulit. Terima kasih telah menjadi bagian dari cerita dalam proses perjuangan ini.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Malang”** dengan baik. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, sahabatnya, dan seluruh umatnya yang senantiasa istiqomah meneladani sunnah-sunnahnya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dukungan, dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Muchamad Adam Basori, MA., (TESOL), selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan masukan, koreksi, dan saran yang sangat berharga selama proses penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pelayanan terbaik selama masa perkuliahan.
6. Orang tua dan keluarga tercinta yang tiada henti meberikan doa, dukungan moral, dan semangat kepada penulis dalam menempuh pendidikan hingga tahap ini.

7. Seluruh responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Sahabat dan teman – teman yang telah menemani perjalanan perkuliahan dengan penuh kebersamaan dan saling memberi dukungan.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, bagi pengembangan ilmu psikologi karir serta mendapat ridho dari Allah SWT.

Malang, 18 Mei 2026

Penulis,

Hafidza Zuhdiyya

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
NOTA DINAS .....	iv
MOTTO.....	vi
i	
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii
چتریدی.....	xix
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Adaptabilitas Karir .....	12
B. Kesiapan Kerja .....	23
C. Hubungan Antar Variabel .....	29
BAB III .....	36
METODE PENELITIAN.....	36
A. Rancangan Penelitian .....	36
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
C. Definisi Operasional Variabel.....	37
D. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Instrumen Pengukuran .....	42

G. Prosedur dan Langkah-langkah Pengumpulan Data .....	44
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	46
I. Teknik Analisis Data.....	52
J. Teknik Interpretasi Hasil Analisis .....	57
BAB IV.....	58
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Penelitian .....	58
B. Pelaksanaan Penelitian .....	59
C. Demografi .....	61
D. Hasil Analisis .....	65
E. Pembahasan .....	79
BAB V.....	97
PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA .....	103
LAMPIRAN - LAMPIRAN.....	110

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (2024).....	9
Tabel 3.1 Penentu Nilai Skala.....	42
Tabel 3.2 <i>blueprint</i> skala <i>adaptability career</i> Sebelum Uji Coba .....	43
Tabel 3.3 <i>blueprint</i> Kesiapan Kerja Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Adaptabilitas Karir .....	47
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja .....	48
Tabel 3.6 Blueprint Skala Adaptabilitas Karir Setelah Uji Coba Validitas .....	49
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> Skala Kesiapan Kerja Setelah Uji Coba Validitas .....	50
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.1 Subjek Penelitian Berdasarkan Kampus .....	61
Tabel 4.2 Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.3 Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Semester.....	62
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester.....	64
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kesiapan Kerja Berdasarkan Semester.....	65
Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Adaptabilitas Karir dan Kesiapan Kerja.....	66
Tabel 4.9 Faktor Pembentuk Variabel Adaptabilitas Karir.....	68
Tabel 4.10 Deskriptif Statistik per Aspek Adaptabilitas Karir dan Kesiapan Kerja .....	68
Tabel 4.11 Kriteria Kategori Data Adaptabilitas Karir .....	69
Tabel 4.12 Kriteria Kategori Data Kesiapan Kerja.....	71
Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	73

Tabel 4.14 Uji Heterokesdastisitas.....	74
Tabel 4.15 Model Persamaan Regresi.....	75
Tabel 4.16 Uji T .....	76
Tabel 4.17 Uji F .....	77
Tabel 4.18 Uji R.....	78

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Tingkat Kategori Adaptabilitas Karir.....	70
Gambar 4.2 Tingkat Kategori Kesiapan Kerja.....	72

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Skala Uji Coba.....	110
Lampiran 2 Skala Setelah Uji Coba.....	116
Lampiran 3 Surat Pernyataan Penilaian Alat Ukur.....	122
Lampiran 4 Hasil Penilaian Ahli Panel.....	125
Lampiran 5 Uji Validitas.....	128
Lampiran 6 Uji Realibilitas (Croanbach's Alpha).....	130
Lampiran 7 Hasil Pengisi Skala.....	131
Lampiran 8 Data Demografis.....	145
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik.....	147
Lampiran 10 Analisis Deskriptif.....	148
Lampiran 11 Uji Hipotesis.....	149
Lamiran 12 Hasil Turnitin.....	151

## ABSTRAK

Zuhdiyya, Hafidza. 2026. SKRIPSI. Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Kesiapan Kerja pada Generasi Z di Kota Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Kata Kunci: Adaptabilitas Karir, Kesiapan Kerja, Generasi Z

---

Tingginya angka pengangguran di kalangan Generasi Z di Indonesia, yang mencapai 16%, jauh melampaui rata-rata nasional sebesar 4,76% yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan perguruan tinggi dengan tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis. Kota Malang sebagai salah satu kota dengan konsentrasi perguruan tinggi terbesar di tahun 2023, menjadikannya konteks yang relevan untuk dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z di Kota Malang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi mahasiswa semester 6 dan 8 yang termasuk kategori Generasi Z (usia 20 – 24 tahun) di perguruan tinggi negeri di Kota Malang.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* sebanyak 204 responden yang ditentukan berdasarkan rumus slovin. Pengumpulan datanya melalui kuisioner skala psikologis yang terdiri dari dua instrumen, yaitu skala adaptabilitas karir dan skala kesiapan kerja dan di analisis menggunakan teknik regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z secara keseluruhan berada pada kategori sedang dengan persentase 67,2% di mana dimensi *career concern* menjadi yang paling rendah dengan capaian hanya 57% dari skor maksimal. Tingkat kesiapan kerja secara keseluruhan berada pada kategori rendah, dengan 90,7% responden masuk kategori rendah dan aspek motivasi menjadi dimensi paling lemah dengan capaian 51% dari skor maksimal. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi  $y = 3,509 = 0,117x$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,152 ( $p > 0,05$ ) dan nilai  $t$  – hitung  $1,437 < t$ -tabel 1,683, sehingga adaptabilitas karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z di Kota Malang ( $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima). Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,10 menunjukkan bahwa adaptabilitas karir hanya mampu menjelaskan 1% variasi kesiapan kerja, sementara 99% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini seperti *self – efficacy*, pengalaman magang, dan dukungan sosial. Meskipun pengaruh langsung tidak terbukti signifikan, arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa adaptabilitas karir tetap merupakan faktor yang relevan dan kemungkinan besar bekerja secara tidak langsung melalui variabel mediator atau moderator dalam membentuk kesiapan kerja Generasi Z.

## ABSTRACT

Zuhdiyya, Hafidza. 2026. THESIS. The Effect of Career Adaptability on Job Readiness in Generation Z in Malang City. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Keywords: Career Adaptability, Job Readiness, Generation Z

---

The high unemployment rate among Generation Z in Indonesia, which reaches 16%, far exceeds the national average of 4.76%, which shows that there is a gap between the competencies of university graduates and the demands of the increasingly dynamic world of work. Malang City as one of the cities with the largest concentration of universities in 2023, makes it a relevant context to study. This study aims to analyze the influence of career adaptability on job readiness in Generation Z students in Malang City using a quantitative approach with the 6th and 8th semester student population which belongs to the Generation Z category (age 20 – 24 years) at public universities in Malang City.

Sampling using the *purposive sampling* A total of 204 respondents were determined based on the Slovin formula. The data was collected through a psychological scale questionnaire consisting of two instruments, namely the career adaptability scale and the job readiness scale and was analyzed using a simple linear regression technique.

The results show that the level of career adaptability of Generation Z students as a whole is in the medium category with a percentage of 67.2% where the *Career Concern* to be the lowest with an achievement of only 57% of the maximum score. The overall level of job readiness was in the low category, with 90.7% of respondents in the low category and the motivation aspect being the weakest dimension with an achievement of 51% of the maximum score. Based on the results of simple linear regression analysis, the regression equation  $y = 3.509 = 0.117x$  was obtained with a significance value of 0.152 ( $p > 0.05$ ) and a t-count value of  $1.437 < t\text{-table of } 1.683$ , so that career adaptability did not have a significant effect on the job readiness of Generation Z students in Malang City ( $H_1$  rejected and  $H_0$  accepted). The  $R^2$  determination coefficient of 0.10 indicates that career adaptability is only able to explain 1% of the variation in job readiness, while the remaining 99% is influenced by factors outside of this study model such as *self-efficacy*, internship experience, and social support. Although the direct influence has not been shown to be significant, the positive direction of the relationship indicates that career adaptability remains a relevant factor and is likely to work indirectly through mediator or moderator variables in shaping Generation Z's job readiness.

### جتريدي

زهديّة، حافظة. 2026. الأطروحة. تأثير التكيف المهني على جاهزية العمل في جيل زد في مدينة مالانغ. كلية علم النفس، جامعة الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم، مالانغ.

المشرف: أغوس إقبال هوايي، ماجستير في العلوم العامة

الكلمات المفتاحية: القدرة على التكيف المهني، الجاهزية للعمل، جيل زد

معدل البطالة المرتفع بين جيل زد في إندونيسيا، الذي يصل إلى 16٪، يتجاوز بكثير المتوسط الوطني البالغ 4.76٪، مما يدل على وجود فجوة بين كفاءات خريجي الجامعات ومتطلبات عالم العمل المتزايد الديناميكية. كون مدينة مالانغ واحدة من أكبر تجمع للجامعات في عام 2023، يجعلها سياقاً ذا صلة للدراسة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التكيف المهني على الاستعداد الوظيفي لدى طلاب جيل زد في مدينة مالانغ باستخدام نهج كمي مع طلاب الفصلين السادس والثامن الذين ينتمون إلى فئة جيل زد (الأعمار من 20 إلى 24 سنة) في الجامعات الحكومية في مدينة مالانغ.

أخذ عينات باستخدام أخذ عينات هادفة تم تحديد ما مجموعه 204 مشاركين بناءً على صيغة سلوفين. تم جمع البيانات من خلال استبيان مقياس نفسي يتكون من أداتين، وهما مقياس التكيف المهني ومقياس الجاهزية للوظيفة، وتم تحليلها باستخدام تقنية انحدار خطي بسيطة.

تظهر النتائج أن مستوى التكيف المهني لطلاب جيل زد ككل يقع في فئة المتوسط بنسبة 67.2٪ حيث الاهتمام المهني أن يكون الأدنى مع تحقيق 57٪ فقط من الحد الأقصى للدرجة. كان المستوى العام للجاهزية الوظيفية في الفئة المنخفضة، حيث كان 90.7٪ من المشاركين في الفئة المنخفضة، وكان جانب الدافع هو البعد الأضعف مع تحقيق 51٪ من أعلى درجة. استناداً إلى نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط، تم الحصول على معادلة الانحدار  $y = 3.509 + 0.117x$  بقيمة دلالة  $0.152$  ( $p > 0.05$ ) وقيمة t-count  $t > 1.437$  بقيمة t-table  $1.683$ ، بحيث لم يكن للتكيف المهني تأثير كبير على جاهزية طلاب جيل زد في مدينة مالانغ (تم رفض H1 وقبول H0). يشير معامل تحديد  $R^2$  البالغ 0.10 إلى أن القدرة على التكيف المهني لا يمكن تفسيرها إلا بنسبة 1٪ من التفاوت في جاهزية الوظيفة، بينما يتأثر الـ 99٪ المتبقية بعوامل خارج هذا النموذج مثل الكفاءة الذاتية، خبرة تدريبية، ودعم اجتماعي. على الرغم من أن التأثير المباشر لم يثبت أنه ذو دلالة، إلا أن الاتجاه الإيجابي للعلاقة يشير إلى أن القدرة على التكيف المهني لا تزال عاملاً ذا صلة ومن المرجح أن تعمل بشكل غير مباشر من خلال متغيرات الوسيط أو المعتدل في تشكيل جاهزية الجيل زد للوظائف.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia masih menghadapi permasalahan serius terkait keterserapan tenaga kerja terdidik. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia, (2024), jumlah penduduk usia kerja Indonesia mencapai 214,54 juta orang, dengan angkatan kerja sebanyak 153,05 juta orang. Dari jumlah tersebut, 7,28 juta orang berstatus pengangguran terbuka, dengan tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,76%. Di sisi lain, berdasarkan Data Badan Pusat Statistik Indonesia, (2024) jumlah lowongan kerja yang tersedia secara nasional hanya berkisar 2,4 juta posisi per tahun, sehingga terjadi kesenjangan yang signifikan antara jumlah pencari kerja dan ketersediaan lapangan kerja.

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, lulusan perguruan tinggi seperti D4/S1/S2/S3 menyumbang angka pengangguran sebesar 6,23% (BPS, 2025). Kondisi ini semakin mengkhawatirkan jika mempertimbangkan bahwa setiap tahun Indonesia menghasilkan lebih dari 1,7 juta lulusan perguruan tinggi baru (PDDikti, 2023), sementara daya serap pasar kerja formal terbatas. Lebih khusus lagi, tingkat pengangguran pada kelompok usia muda, termasuk Generasi Z (lahir antara 1997–2012), mencapai 16%, jauh di atas rata-rata nasional (Statistik, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak lulusan yang belum siap untuk memasuki dunia kerja secara optimal.

Fenomena ini mengindikasikan kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh selama masa pendidikan dengan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. dunia kerja saat ini telah mengalami perubahan yang sangat cepat akibat perkembangan teknologi, digitalisasi, serta otomatisasi yang menjadi bagian dari era revolusi industri 4.0. perubahan ini menuntut individu untuk tidak hanya memiliki kemampuan teknis (*Hard skills*) tetapi juga kemampuan non teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kerja tim, kemampuan beradaptasi, serta pengambilan keputusan yang tepat dalam situasi kerja.

Rendahnya kesiapan kerja pada lulusan perguruan tinggi dapat dilihat dari berbagai indikator yang mencerminkan aspek kesiapan kerja itu sendiri. Pertama, dari aspek resiliensi, masih banyak individu yang belum mampu menghadapi tekanan kerja, seperti kesulitan menerima kritik, mudah merasa stres, serta tidak mampu bangkit kembali setelah mengalami kegagalan atau penolakan dalam proses seleksi kerja. Kondisi ini mencerminkan ketidaksiapan psikologis dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang penuh tekanan dan kompetisi.

Kedua, dari aspek kematangan, sebagian individu belum mampu mengambil keputusan secara mandiri dan rasional dalam situasi kerja. Mereka cenderung bergantung pada pihak lain, kurang mampu mempertimbangkan risiko dan konsekuensi dari setiap pilihan, serta belum memiliki kestabilan emosi yang memadai untuk menghadapi tekanan profesional.

Ketiga, dari aspek motivasi, terdapat kecenderungan kurangnya dorongan internal untuk berkembang secara konsisten dalam dunia kerja. Fenomena ini diperparah oleh kebiasaan generasi muda akan hal-hal yang serba instan, sehingga ketika dihadapkan pada proses karir yang membutuhkan kesabaran dan ketekunan, banyak yang mudah menyerah.

Keempat, dari aspek kemampuan interpersonal, masih ditemukan keterbatasan dalam komunikasi, kerja sama tim, dan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja yang beragam. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan dan *World Bank* (2023) menunjukkan bahwa proporsi lulusan di Indonesia yang menganggur atau bekerja tidak sesuai bidangnya masih cukup tinggi, terutama akibat rendahnya kesiapan kerja dan kurangnya pengalaman praktis. Fenomena ini diperparah oleh transisi dari pendidikan ke pekerjaan yang seringkali memunculkan tantangan dalam komunikasi, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan, yang mengindikasikan defisit dalam pengembangan *soft skills* selama masa studi (Valverde et al., 2020).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik yang menyatakan bahwa lulusan universitas termasuk dalam golongan 3 tertinggi tingkat pengangguran, hal tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan tuntutan dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan akademik belum sepenuhnya menjamin kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja secara efektif. Tingginya angka pengangguran ini tidak hanya berdampak pada stabilitas ekonomi, tetapi juga pada kesehatan mental individu, seperti meningkatkan risiko

depresi, kecemasan, dan gangguan psikologis lainnya (Hina Jabbar ; Arhum Fatima, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan akademik saja belum cukup untuk menjamin kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja yang dinamis dan kompetitif.

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu dipersepsikan memiliki sikap atau atribut yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja (Caballero & Walker, 2010). Siswa dianggap memiliki kesiapan kerja jika mereka memiliki kemampuan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan di bidangnya. Kesiapan kerja ini diperlukan karena digunakan untuk memprediksi potensi individu terkait kinerja dan karir di masa depan (Caballero & Walker, 2010), sekaligus menjadi kriteria seleksi penting bagi calon karyawan baru.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kesiapan kerja adalah adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tugas - tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan juga trauma kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan ini mencakup empat dimensi, yaitu perhatian (*concern*) terhadap masa depan karir, kontrol (*control*) atas karier, rasa ingin tahu (*curiosity*) tentang peluang karir, dan kepercayaan (*confidence*) dalam menghadapi tantangan karir. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Misalnya, Lakshmi & Elmartha, (2022) menemukan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian Diva & Satwika, (2024) juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memberikan

kontribusi sebesar 50,1% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Generasi Z ( lahir antara 1997 – 2012 ) saat ini merupakan generasi yang memasuki dunia kerja. Mereka dikenal sebagai generasi yang melek terkait teknologi. Tetapi juga dalam menghadapi tantangan seperti ketidakpastian ekonomi dan perubahan dunia kerja yang sangat dinamis. Kemampuan beradaptasi ini menjadi sangat penting bagi Generasi Z untuk bisa bertahan dan berkembang di dunia kerja.

Namun, tidak semua penelitian menemukan pengaruh secara langsung yang signifikan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Beberapa kajian menunjukkan bahwa hubungan keduanya bersifat tidak langsung dan sangat bergantung pada faktor - faktor pendukung seperti *self-efficacy*, pengalaman kerja praktis, serta kualitas bimbingan karir yang diterima individu (Rudolph et al., 2017). Hal ini mengindikasikan bahwa adaptabilitas karir bukanlah satu - satunya penentu kesiapan kerja, melainkan bekerja secara optimal hanya ketika didukung oleh faktor lainnya yang turut membentuk kesiapan kerja individu memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja (*work readiness*) telah menjadi isu kritis dalam pendidikan tinggi, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia, di mana kesenjangan antara persiapan akademik dan ekspektasi industri masih lebar (Deckro et al., 2002). Kesiapan kerja juga menjadi konsep kunci dalam memahami keberhasilan individu menghadapi transisi tersebut. Kesiapan kerja tidak hanya mencakup penguasaan keterampilan teknis tetapi juga melibatkan sikap, kesiapan mental, dan

keterampilan non teknis yang memungkinkan individu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis (Caballero & Walker, 2010).

Generasi Z yang saat ini mendominasi angkatan kerja tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital, globalisasi, dan perubahan dunia kerja yang cepat. Di satu sisi, generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi, kreatif, dan mampu mengakses informasi secara masif. Namun di sisi lain, Generasi Z juga menunjukkan beberapa kelemahan dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung kurang sabar dan terbiasa dengan gratifikasi instan, sehingga sulit bertahan dalam proses karir yang panjang dan penuh hambatan. Selain itu, Generasi Z dinilai lebih rentan terhadap tekanan psikologis, lebih mudah merasa cemas dan tidak aman (*insecure*) dalam situasi kerja yang ambigu, serta memiliki toleransi yang lebih rendah terhadap ketidakpastian karir (Twenge, 2018). Ketidakmatangan dalam pengambilan keputusan karir, kurangnya pengalaman kerja formal, serta ekspektasi yang terkadang tidak realistis terhadap dunia kerja turut menjadi tantangan serius bagi Generasi Z dalam transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Kondisi ini menuntut adanya kapasitas psikologis yang memungkinkan individu untuk terus menyesuaikan dan mengadaptasikan diri terhadap perubahan tersebut (Seemiller & Grace, 2019). Namun, perlu dipertanyakan apakah kemampuan adaptasi karir yang dimiliki Generasi Z secara otomatis dapat terwujud menjadi kesiapan kerja yang nyata. Kecenderungan Generasi Z yang berorientasi jangka pendek dan kurang terbiasa merencanakan masa depan secara terstruktur dapat menyebabkan kemampuan adaptasi yang mereka miliki belum tersalurkan secara optimal kedalam

kesiapan kerja yang terukur (Twenge, 2018). Kemampuan beradaptasi saja mungkin tidak cukup jika tidak disertai perencanaan karir yang matang, motivasi internal yang kuat, dan pengalaman praktis sebagai jembatan antara potensi adaptasi dan kesiapan kerja yang sesungguhnya (Rudolph et al., 2017).

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kesiapan kerja adalah adaptabilitas karir. Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas perkembangan karir, transisi pekerjaan, dan trauma kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Kemampuan ini mencakup empat dimensi, yaitu perhatian (*concern*) terhadap masa depan karir, kontrol (*control*) atas karir, rasa ingin tahu (*curiosity*) tentang peluang karir, dan kepercayaan diri (*confidence*) dalam menghadapi tantangan karir. Secara teoritis, adaptabilitas karir memiliki keterkaitan yang kuat dengan kesiapan kerja. Individu dengan tingkat adaptabilitas karir yang tinggi cenderung mampu merencanakan masa depan karirnya, mengambil keputusan secara mandiri, mengeksplorasi peluang kerja secara aktif, dan memiliki keyakinan diri untuk menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan positif antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Penelitian Lakshmi & Elmartha, (2022) menemukan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Selain itu, penelitian Diva & Satwika, (2024) juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karir memberikan kontribusi yang bermakna sebesar 50,1% terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian oleh Putri et al., (2024) melaporkan hasil serupa pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Meskipun berbagai penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja, hubungan tersebut tidak selalu bersifat konsisten pada setiap populasi dan konteks penelitian. Rudolph et al., (2017) menjelaskan bahwa pengaruh adaptabilitas karir terhadap berbagai luaran karir dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti pengalaman kerja, dukungan sosial, bimbingan dan pendampingan perencanaan karir, serta kondisi lingkungan. Dengan demikian, adaptabilitas karir belum tentu menjadi prediktor utama kesiapan kerja pada seluruh kelompok individu. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z di Kota Malang.

Secara khusus, Kota Malang merupakan salah satu kota dengan jumlah perguruan tinggi terbesar di Indonesia, dengan lebih dari 60 perguruan tinggi negeri dan swasta yang menghasilkan ribuan lulusan setiap (BPS Kota Malang, n.d.). Meskipun demikian, tingkat pengangguran terbuka di Kota Malang pada tahun 2023 tercatat sebesar 7,2%, lebih tinggi dari rata – rata Provinsi Jawa timur yang ada di angka 4,88% (BPS Provinsi Jawa Timur, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun Kota Malang memiliki basis pendidikan tinggi yang kuat, permasalahan kesiapan kerja lulusan tetap relevan dan mendesak untuk diteliti secara lebih mendalam. Meskipun data pengangguran tersebut sebagian besar menggambarkan kondisi individu yang telah lulus pendidikan dan memasuki pasar kerja, fenomena tersebut tetap relevan untuk dikaji pada mahasiswa semester akhir yang sedang berada pada masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Mahasiswa semester 6 dan 8 merupakan kelompok yang dalam waktu dekat akan

menghadapi proses pencarian kerja serta tuntutan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan kesiapan kerja sejak masa perkuliahan sebagai upaya preventif dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan setelah lulus (Jackson, 2015). Tingginya konsentrasi mahasiswa Generasi Z di Kota Malang menjadikan kota ini sebagai konteks yang representatif sekaligus strategis untuk mengkaji kesiapan kerja generasi tersebut dalam menghadapi tantangan pasar kerja lokal.

Berdasarkan wawancara data awal dengan beberapa mahasiswa generasi Z, terbukti bahwa kesiapan kerja dipersepsikan sebagai kemampuan untuk memberikan hasil sesuai tugas, bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan juga bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara maksimal. Para responden juga menyebutkan bahwa faktor utama yang dibutuhkan untuk siap terjun dalam dunia kerja yaitu ilmu, kesiapan mental, kemampuan adaptasi dan pengalaman. Disisi lain juga responden menyoroti peran kampus belum semuanya maksimal dalam memberikan pembekalan praktis secara langsung sehingga mahasiswa masih perlu banyak beradaptasi saat pertama kali terjun langsung di dunia kerja. Tuntutan awal ini mengkonfirmasi bahwa adaptabilitas karir dianggap sebagai faktor kunci dalam membentuk kesiapan kerja sekaligus menunjukkan adanya kesenjangan antara pembelajaran di kampus dengan dinamika dunia kerja nyata.

**Tabel 1.1 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (2024)**

---

Pendidikan	Jumlah
------------	--------

---

SMU/A	2.107.781
SMK	1.621.672
Universitas	1,045,724

*Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas,2024)*

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji adaptabilitas karir dalam kaitannya dengan kesiapan karir, *employability*, maupun transisi kerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada kesiapan karir secara umum atau menempatkan adaptabilitas karir sebagai variabel pendukung dalam model penelitian yang lebih kompleks. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z di Indonesia masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan memfokuskan pengaruh adaptabilitas karir sebagai prediktor utama terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu psikologi karir, khususnya terkait dengan kesiapan kerja generasi muda jaman sekarang. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa memberikan masukan praktis bagi institusi pendidikan dalam mengembangkan program-program yang bisa meningkatkan adaptabilitas karir dan kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa generasi Z?
2. Bagaimana tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa generasi Z?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja generasi Z?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengidentifikasi tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa generasi Z berdasarkan aspeknya.
2. Mengukur tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa generasi Z
3. Menganalisis pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa generasi Z dengan menggunakan pendekatan statistik inferensial.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Adaptabilitas Karir

##### 1. Definisi Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas karir merupakan konsep kunci dalam psikologi karir modern yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan individu dalam menghadapi transisi, tuntutan dan ketidakpastian dunia kerja. (Savickas & Porfeli, 2012) mendefinisikan adaptabilitas karir sebagai sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk mengantisipasi dan merencanakan masa depan karir secara strategis, mengambil tanggungjawab dan *control* atas perkembangan karir, mengeksplorasi berbagai kemungkinan dan juga peluang karir, serta mengembangkan keyakinan diri untuk mengatasi hambatan dan tantangan karir.

Adaptabilitas dalam konteks generasi Z yang sedang berada pada fase transisi dari dunia Pendidikan menuju dunia kerja, adaptabilitas karir menjadi sangat relevan. Perubahan dunia kerja yang cepat, ketidakpastian pasar tenaga kerja, dan tingginya tuntutan fleksibilitas menuntut individu tidak hanya memiliki kompetensi secara teknis, tetapi juga kemampuan adaptif untuk bisa menyesuaikan diri secara berkelanjutan. Berdasarkan uraian tersebut, adaptabilitas karir dipahami sebagai mekanisme psikologis yang menjadi jembatan kesiapan individu

dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Adaptabilitas karir ini bukan sifat kepribadian yang tetap, melainkan kemampuan yang bisa dikembangkan melalui pengalaman, pembelajaran dan intervensi yang tepat.

## 2. Landasan Teoritis Adaptabilitas Karir

Secara teoritis, konsep adaptabilitas karir bisa dijelaskan melalui beberapa pendekatan utama:

a. *Career construction Theory* (Savickas & Porfeli, 2012)

Adaptabilitas dipandang sebagai kunci dari proses konstruksi karir. Individu secara aktif membangun naratif karir mereka melalui interpretasi pengalaman hidup, dan menghadapi perubahan dan ketidakpastian. Teori ini menekankan bahwa karir bukan jalur linier yang telah ditentukan, melainkan proses dinamis yang membutuhkan penyesuaian secara terus menerus.

b. *Life-span, life span theory*, adaptabilitas berkembang sepanjang tahap perkembangan karir. Individu menghadapi tugas perkembangan yang berbeda pada setiap tahap (pertumbuhan, eksplorasi, pemantapan, pemeliharaan dan penurunan) serta adaptabilitas diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut secara efektif. (Donald, 1980)

c. *Social cognitive career theory*, adaptabilitas memiliki kaitan erat dengan konsep *self-efficacy* karir. Keyakinan individu akan kemampuannya untuk melakukan tugas karir tertentu (*self - efficacy*)

mempengaruhi minat, tujuan. Tindakan karir yang ada waktunya mempengaruhi kemampuan adaptasi. (Lent et al., 1994)

d. *Conservation of resources theory*, adaptabilitas dipandang sebagai sumber daya psikologis yang melindungi individu dari stress dan memfasilitasi pengelolaan sumber daya tambahan. Individu berusaha untuk bisa bertahan, mendapatkan dan melindungi sumber daya yang mereka nilai dan juga adaptabilitas karir salah satu sumber daya tersebut. Dalam konteks kontemporer, konsep adaptabilitas karir semakin sesuai seiring dengan transformasi dunia kerja yang dipicu oleh revolusi industri 4.0 globalisasi dan revolusi teknologi. dunia kerja yang semakin dinamis dan tidak pasti menuntut individu tidak hanya mempunyai kompetensi secara teknis tapi juga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang cepat dan tidak terduga (Coetzee & Ngope, 2023).

### **3. Dimensi Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas karir yang paling banyak digunakan dan divalidasi secara empiris yaitu model empat dimensi yang dikembangkan oleh (Savickas & Porfeli, 2012) dalam *career adapt abilities scale* (CAAS). Keempat dimensi ini saling berkaitan dan membentuk sistem yang menyeluruh dalam memfasilitasi adaptasi karir.

a. Kepedulian terhadap Karir (*Career Concern*)

Kemampuan untuk memandang ke depan, memikirkan dan merencanakan masa depan dan merencanakan Langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir jangka Panjang. Aspek – aspek career concern ini terbagi menjadi 3 macam:

1. *Future orientation*: kemampuan untuk memproyeksikan diri ke masa depan dan membayangkan kemungkinan karir.
2. *Planning Behavior*: kecenderungan untuk membuat rencana dan strategi untuk mencapai tujuan karir
3. *Occupational Awareness*: kesadaran akan perkembangan dan peluang di dunia kerja.
4. *Goal Setting*: kemampuan menetapkan tujuan karrr yang spesifik, relevan, terukur, bisa dicapai.

b. Kontrol atas Karir (*Career control*)

Perasaan memiliki kendali dan tanggungjawab atas perkembangan karir dan kemampuan membuat keputusan karir secara mandiri dan bisa bertanggungjawab. Ada 4 aspek career control, yaitu:

1. *Self-determination*: kemampuan untuk menentukan pilihan karir berdasarkan nilai dan minat pribadi
2. *Decisiveness*: kemampuan untuk membuat keputusan karir dengan percaya diri dan tepat waktu
3. *Personal agency*: keyakinan bahwa individu bisa mempengaruhi perkembangan karir mereka sendiri.

4. *Responsibility Taking*: kesediaan untuk bertanggungjawab atas konsekuensi karir yang dipilih

c. Rasa Ingin tahu tentang karir (*Career Curiosity*)

Keinginan untuk mengeksplorasi diri dan lingkungan karir dan juga keterbukaan terhadap pengalaman dan peluang baru. Aspek – aspek kunci dari career curiosity ini Adalah:

1. *Exploration Tendency*: kecenderungan untuk menjelajahi berbagai kemungkinan karir
2. *Information seeking*: kemampuan aktif mencari informasi tentang pekerjaan, industry dan organisasi
3. *Role Experimentation*: keterbukaan untuk mencoba aktivitas dan peran karir yang baru atau berbeda.
4. *Self-exploration*: proses intropeksi untuk memahami minat, nilai dan kemampuan diri

d. Kepercayaan diri dalam karir (*Career Confidence*)

Keyakinan atau kepercayaan diri untuk mampu mengatasi tantangan karir, menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan karir yang ditetapkan dan terdapat 4 aspek pada dimensi ini, yaitu:

1. *Self-efficacy*: keyakinan atau kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas karir yang spesifik
2. *Persistence*: ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan dalam dunia kerja

3. *Problem solving*: keyakinan untuk mampu menyelesaikan masalah karir yang kompleks dengan baik
4. *Optimisme*: harapan positif terkait hasil karir di masa depan atau mendatang.

#### **4. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas Karir dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan faktor eksternal. Pemahaman tentang faktor-faktor ini penting untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam meningkatkan adaptabilitas karir.

##### **a. Faktor internal**

1. Usia dan tahap perkembangan: penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas cenderung meningkat pada masa transisi karir seperti dari pendidikan ke pekerjaan. Generasi Z berada di tahap eksplorasi karir yang mana sangat membutuhkan adaptabilitas untuk mengarahkan pilihannya.
2. Jenis kelamin: beberapa studi menemukan perbedaan gender dalam ekspresi adaptabilitas. Perempuan cenderung lebih menunjukkan *concern* dan *curiosity* yang lebih tinggi, sementara laki-laki cenderung menunjukkan *control* dan *confidence* yang lebih tinggi walaupun perbedaan ini bisa dipengaruhi oleh sosialisasi gender.

3. Status sosial ekonomi: individu dari latar belakang sosial ekonomi yang lebih tinggi cenderung punya akses pada sumber daya yang mendukung pengembangan adaptabilitas, seperti pendidikan yang berkualitas, jaringan sosial dan pengalaman yang beragam.
4. Regulasi emosi: kemampuan mengelola emosi negatif selama transisi karir. Regulasi emosi yang efektif memungkinkan individu tetap fokus pada solusi daripada terhanyut dalam kekhawatiran.
5. *Growth Mindset*: keyakinan bahwa kemampuan bisa dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran. Pola pikir berkembang atau *growth mindest* yang mendukung resiliensi dan keinginan untuk belajar dari kegagalan.
6. *Work values*: nilai-nilai yang dianggap penting dalam pekerjaan seperti otonomi, prestasi atau hubungan pada lingkungan sosial. Relevansi antara nilai pribadi dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan dan adaptabilitas.

#### **b. Faktor Eksternal**

##### 1. Dukungan Sosial

Dukungan keluarga bisa memberikan berbagai bentuk dukungan penerimaan dan dorongan emosional, bantuan konkret seperti biaya pendidikan atau koneksi pekerjaan, nasihat dan juga informasi terkait dunia kerja serta umpan balik yang

konstruktif dan memvalidasi. Dukungan dari teman sebaya juga memberikan model peran, informasi dan dukungan emosi selama berlangsungnya proses transisi.

## 2. Pengalaman pendidikan dan pembelajaran

Pendidikan yang menekankan pembelajaran aktif pemecahan masalah dan refleksi kritis bisa mengembangkan keterampilan adaptasi, pengalaman langsung melalui magang, proyek turun lapangan, dan juga simulasi memperkuat keterkaitan antara teori dan prakteknya. Selain itu, layanan bimbingan karir juga menjadi faktor eksternal, seperti workshop pengembangan keterampilan dan career counselling di institusi Pendidikan.

## 3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang menantang tetapi mendukung (*challenging but support*) paling efektif dalam mengembangkan adaptasi ini. Dukungan bertahap dari atasan secara langsung, modelling perilaku, dan timbal balik yang konstruktif. pekerjaan yang memberikan otonomi, variasi tugas dan feedback langsung cenderung meningkatkan *sense of control* (rasa pengendalian diri) dan *confidence* (kepercayaan diri).

## 4. Dampak Adaptabilitas Karir

Adaptabilitas Karir punya dampak mendalam pada aspek kehidupan individu masyarakat dan organisasi. Pemahaman

tentang dampak ini penting untuk membenarkan alasan ini menjadi fokus penelitian, khususnya pada kesiapan kerja generasi Z.

a. Dampak terhadap kesejahteraan Psikologis

Adaptabilitas Karir berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang meningkatkan ketahanan mental dan mengurangi kecemasan terkait karir. Individu dengan adaptabilitas tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres selama transisi karir, mempunyai kepuasan hidup yang lebih besar dan mengembangkan identitas karir yang jelas. Keyakinan diri dalam menghadapi hambatan dan rasa kontrol atas perkembangan karir mengurangi perasaan tidak berdaya dan meningkatkan optimisme terhadap masa depan dan adaptabilitas ini berperan sebagai faktor protektif yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis.

b. Dampak terhadap Individu

Adaptabilitas Karir secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja individu, khususnya dalam transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Kemampuan ini memungkinkan individu merencanakan karir jangka Panjang, mengambil kendali atas perkembangan karir, bisa mengeksplorasi peluang baru dan menghadapi tantangan dengan percaya diri.

## 5. Konsep Adaptabilitas Karir dalam Perspektif Islam

Adaptabilitas karir merupakan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan, mengelola transisi, serta merencanakan masa depan karir. Dalam perspektif Islam, kemampuan ini berkaitan erat dengan konsep ikhtiar, yaitu upaya aktif dan sungguh – sungguh yang dilakukan individu dalam menghadapi setiap perubahan kehidupan. (Arum Teguh Fitriyani, 2023) menjelaskan bahwa implementasi etos kerja Islam adalah ketika setiap muslim mampu bersikap profesional, handal dan produktif sesuai dengan tuntunan Islam, yang berarti individu dituntut untuk terus beradaptasi dan mengembangkan diri secara aktif.

Dalam tafsirnya Ibnu Katsir menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan mengubah nikmat, keadaan, maupun kehidupan suatu kaum hingga mereka sendiri berusaha mengubah sikap, perilaku dan kondisi dalam dirinya. Allah SWT berfirman:

“إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ”

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” (QS. Ar-Ra'd: 11)

Ayat ini menunjukkan bahwa perubahan menuju kondisi yang lebih baik menuntut adanya usaha dan pengembangan diri dari individu.

Dalam konteks adaptabilitas karir, kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan, mengembangkan kompetensi, serta mempersiapkan masa depan karir merupakan bentuk ikhtiar yang dianjurkan dalam Islam. Individu tidak hanya dituntut menunggu perubahan terjadi, tetapi juga aktif melakukan perencanaan dan tindakan untuk mencapai keberhasilan karir. Tafsir ini menunjukkan bahwa Islam mendorong manusia untuk aktif melakukan perubahan dan pengembangan diri, termasuk dalam mempersiapkan karir dan menghadapi dinamika dunia kerja.

Hal ini sejalan dengan dimensi control dalam adaptabilitas karir yang menekankan tanggungjawab individu atas keputusan karirnya. Integrasi nilai – nilai etika kerja Qur’ani dalam pendidikan dapat membentuk generasi yang adaptif, bermoral dan berdaya saing di era globalisasi. Nilai tawakkal dalam islam yaitu berserah diri kepada Allah SWT setelah berupaya maksimal yang sesuai dengan dimensi *confidence* dalam adaptabilitas karir yang dimana individu tetap optimis dalam menghadapi ketidakpastian karir. Sementara dimensi *concern* dan *curiosity* sejalan dengan nilai Islam tentang pentingnya mempersiapkan masa depan dan semangat terus mencari ilmu.

“وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ”

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.” (QS. An-Najm: 39)

Ayat tersebut menegaskan bahwa hasil yang diperoleh seseorang bergantung pada usaha yang dilakukannya. Dalam perspektif adaptabilitas karir, individu perlu terus belajar, mengeksplorasi peluang, dan mengembangkan kemampuan diri agar mampu menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah

## **B. Kesiapan Kerja**

### **1. Definisi Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai tahapan dimana seseorang telah mengembangkan sikap, pengetahuan dan keterampilan perilaku yang dibutuhkan untuk bisa berhasil melakukan transisi dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja serta untuk mencapai kinerja yang efektif dalam dunia pekerjaan (Caballero & Walker, 2010) Kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensi yang mencakup aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan perilaku (keterampilan). Dalam konteks generasi Z, kesiapan kerja ini penting karena dilihat dari dinamika dunia kerja yang cepat berubah dan tingginya ekspektasi terhadap kontribusi.

### **2. Dimensi Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan kondisi individu yang menunjukkan sejauh mana seseorang memiliki sikap, kemampuan, dan karakteristik yang diperlukan untuk memasuki dan menyesuaikan diri

dengan dunia kerja, Caballero & Walker, (2010) menjelaskan bahwa kesiapan kerja berkaitan dengan atribut pribadi, kemampuan bekerja serta keterampilan sosial yang mendukung keberhasilan individu dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, konsep kesiapan kerja dalam 4 dimensi utama yaitu:

a. Resiliensi

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, kritik, maupun tantangan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki resiliensi yang baik mampu menerima umpan balik, belajar dari kesalahan, serta tetap berusaha menghadapi tuntutan kerja yang kompetitif.

b. Kematangan

Kematangan merujuk pada kemampuan individu dalam berpikir secara dewasa dan mempertimbangkan berbagai aspek sebelum mengambil keputusan. Individu yang matang cenderung mampu mengendalikan emosi, menilai situasi secara rasional, serta menentukan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas maupun permasalahan.

c. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Individu dengan motivasi yang tinggi menunjukkan semangat dalam bekerja, berusaha mencapai hasil yang optimal, serta memiliki komitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan.

#### d. Kemampuan Interpersonal

Kemampuan interpersonal adalah kemampuan individu dalam berinteraksi dengan orang lain di lingkungan kerja. Kemampuan ini mencakup keterampilan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, membangun hubungan yang baik, serta menyesuaikan diri dengan berbagai karakter dan latar belakang individu di tempat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan kesiapan psikologis dan sosial individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

#### a. Faktor Internal

Secara *hard skill* dan *soft skills* seperti komunikasi, Kerjasama tim, pemecahan masalah itu menjadi point utama. Adaptabilitas Karir, *self-efficacy*, motivasi serta nilai – nilai kerja seperti etika kerja dan integritas yang memiliki peran penting.

#### b. Faktor Eksternal

Secara eksternal, pengalaman praktis seperti magang, proyek turun lapangan, kualitas pendidikan yang ditempuh, dukungan sosial, pelatihan profesionalitas dan kondisi pasar seperti tingkat persaingan juga menjadi faktor eksternal kesiapan kerja individu.

#### **4. Dampak Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja memberikan dampak yang signifikan pada 3 tahap yaitu individu, organisasi dan sistem makro.

##### **1. Dampak pada individu**

Kesiapan kerja memberikan dampak langsung pada kehidupan profesional individu. Kemampuan ini menjembatani transisi yang lebih mulus dari pendidikan ke dunia kerja, mengurangi stress dan kecemasan selama masih dalam masa penyesuaian. Individu dengan tingkat kesiapan kerja yang tinggi bisa menunjukkan kinerja lebih baik pada awal karir, mendapatkan promosi lebih cepat, dan bisa mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi karena adanya kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan.

##### **2. Dampak pada Organisasi**

Kesiapan kerja dalam level organisasi ini berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi operasional. Karyawan baru yang sudah siap kerja membutuhkan biaya dan waktu pelatihan yang lebih rendah karena mereka bisa segera berkontribusi secara produktif dalam tim. Hal ini meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan dan mempercepat proses adaptasi terhadap perubahan bisnis.

### 3. Dampak terhadap sistem Makro

Kesiapan kerja berpengaruh pada sistem pendidikan dan pasar tenaga kerja. Kemampuan ini menjadi jembatan kesenjangan antara dunia pendidikan dan industri, bisa mengurangi keterampilan yang sering menjadi penyebab pengangguran terdidik. Kesiapan kerja juga meningkatkan efisiensi pasar tenaga kerja dengan mempercepat penyerapan lulusan ke dalam dunia kerja yang nantinya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produktivitas nasional. Pengembangan kesiapan kerja ini mendorong lembaga pendidikan untuk terus bisa menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri atau dunia kerja dan mendukung terciptanya ekosistem ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap perubahan global.

## **5. Konsep Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam**

Kesiapan kerja dalam perspektif Islam berkaitan erat dengan nilai amanah dan etos kerja yang berlandaskan iman. Dalam penelitiannya (Arum Teguh Fitriyani, 2023) menjelaskan bahwa etos kerja Islam didefinisikan sebagai seperangkat nilai, motivasi, dan sikap kerja yang berakar pada prinsip – prinsip Islam, yang menjadikan pekerjaan sebagai bentuk ibadah, amanah dan rasa syukur kepada Allah SWT. Nilai amanah, yaitu bisa dipercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sangat relevan dengan dimensi kesiapan kerja yang

menuntut sikap profesional dan integritas dalam bekerja. Sebagaimana menurut Ibnu Katsir yang bahwa perintah untuk beramal dan bekerja secara nyata, karena setiap perbuatan manusia akan dinilai oleh Allah SWT yang menunjukkan bahwa Islam menekankan pentingnya kesiapan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan penuh tanggung jawab.

“وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ”

“Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang mukmin” (QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini menunjukkan bahwa Islam mendorong umatnya untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan mental, profesionalitas, serta komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Lebih lanjut lagi, dalam penelitian (Nugraha, 2023) menjelaskan bahwa kunci menghadapi era industri dan perubahan sosial adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berlandaskan iman dan taqwa, sehingga dampak negatif perubahan dapat dihindari. Konsep ihsan, bekerja dengan sepenuh hati secara optimal yang berhubungan langsung dengan dimensi motivasi dalam kesiapan kerja. Seseorang yang menghayati nilai ihsan akan terdorong

untuk mempersiapkan dirinya sebaik mungkin sebelum memasuki dunia kerja, baik dari aspek kompetensi maupun mental dan spiritual.

“إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا“

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya.” (QS. An-Nisa': 58)

Nilai amanah dalam ayat ini berkaitan erat dengan kesiapan kerja karena individu yang siap bekerja harus mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, jujur, dan profesional. Sikap amanah menjadi salah satu fondasi penting dalam membentuk tenaga kerja yang berkualitas.

## **D. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan Antara Adaptabilitas Karir Terhadap Kesiapan Kerja**

Adaptabilitas Karir secara teoritis dan empiris terbukti berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan *career construction Theory*, kemampuan adaptasi karir yang terdiri dari 4 dimensi yang berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu menghadapi transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Mekanisme hubungan antara dimensi adaptabilitas karir dan kesiapan kerja setiap dimensi adaptabilitas karir mempengaruhi kesiapan kerja melalui mekanisme yang spesifik.

Adaptabilitas karir yang meningkatkan kesiapan kerja melalui perencanaan dan antisipasi, *career control* mempengaruhi kesiapan kerja melalui peningkatan inisiatif dan tanggung jawab, yang bisa memperkuat motivasi intrinsik. *Career curiosity* berkontribusi pada kesiapan kerja melalui eksplorasi dan pembelajaran aktif yang bisa memperluas pengetahuan tentang dunia kerja. *Career confidence* meningkatkan kesiapan kerja melalui ketahanan psikologis yang membantu individu mengatasi stres dan kegagalan selama transit ke dunia kerja.

Pada generasi Z, hubungan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja ini memiliki variasi khusus. Kefasihan digital generasi ini menuntut adaptabilitas karir yang meliputi adaptasi terhadap lingkungan kerja digital, sehingga kesiapan kerja harus mencakup kesiapan digital. Preferensi gen Z terhadap pekerjaan berarti membuat *career concern* dan *control* menjadi suatu hal penting untuk mencapai kesiapan nilai (*value readiness*). Ekspektasi terhadap keseimbangan kerja hidup menjadi penghubung antara *career control* dan *confidence* terhadap ketidakpastian ekonomi dan perubahan teknologi yang cepat memperkuat peran adaptabilitas karir ini dalam bentuk kesiapan untuk perubahan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Misalnya, penelitian Ayuni

et al., (2025) menemukan hubungan positif dan signifikan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja pada mahasiswa D3, sedangkan Putri et al., (2024) juga melaporkan hasil serupa pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Mercubuana Yogyakarta. Penelitian lain oleh Ichwan, Handaru, dan Wolor (2025) menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja meskipun modelnya melibatkan variabel parenting. Selanjutnya, studi (Mahfud et al., 2024) menemukan kontribusi adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja selama periode transisi sekolah menuju kerja, dan hasil penelitian (Diva & Satwika, 2024) memperkuat peran adaptabilitas karir dalam memprediksi kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut belum secara khusus memfokuskan pada Generasi Z di Indonesia, yang memiliki karakteristik psikososial unik dalam menghadapi perubahan dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kekosongan tersebut dengan secara khusus menguji pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z di Indonesia sebagai konteks penelitian yang lebih kontekstual dan relevan.

## **2. Integrasi Adaptabilitas Karir dan Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam**

Adaptabilitas karir dan kesiapan kerja merupakan dua konsep yang saling berkaitan dalam menghadapi dinamika kehidupan.

Dalam Islam, keduanya tidak dapat dipisahkan karena berkaitan dengan peran manusia sebagai khalifah di bumi. Adaptabilitas karir mencerminkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, sedangkan kesiapan kerja mencerminkan kesiapan individu dalam menjalankan peran secara optimal (Yessika, 2024).

Dalam perspektif Islam, kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan mempersiapkan diri menghadapi masa depan sejalan dengan peran manusia. Maka dari itu, individu yang memiliki adaptabilitas karir dan kesiapan kerja yang tinggi tidak hanya siap secara psikologis dalam menghadapi dunia kerja, tetapi juga memiliki landasan spiritual yang kuat dalam menjalani kehidupan dan karirnya. Konsep kerja dalam Islam tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab manusia kepada Allah SWT (Saifulloh, 2010).

”يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ“

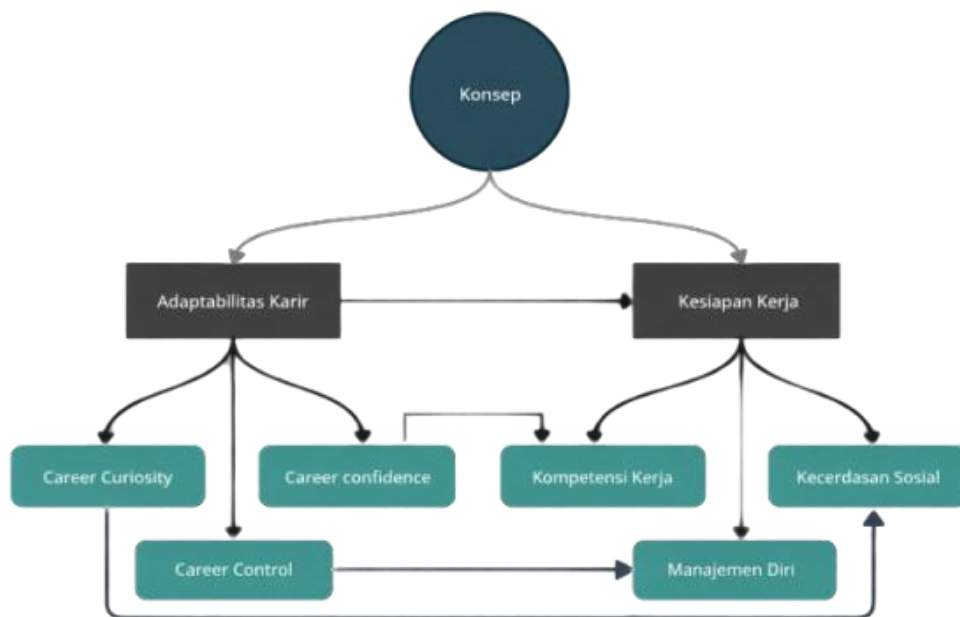
”Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok.” (QS. Al-Hasyr: 18)

Ayat ini mengandung perintah untuk melakukan perencanaan dan persiapan masa depan. Dalam konteks penelitian ini, adaptabilitas karir mencerminkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri

dan merencanakan karir, sedangkan kesiapan kerja menunjukkan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Kedua konsep tersebut selaras dengan ajaran Islam yang mendorong umatnya untuk mempersiapkan masa depan secara matang dan bertanggung jawab. (Alpin Hascan, 2021).

#### 4. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Berdasarkan teori dan temuan empiris yang telah diuraikan, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan adaptabilitas karir sebagai variabel independen yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Adaptabilitas karir dipahami sebagai konstruk multidimensional yang terdiri dari *career concern*, *career*

*control, career curiosity, dan career confidence*. Keempat dimensi tersebut berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang membantu individu dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan dunia kerja.

Disamping itu, kesiapan kerja dipahami sebagai kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja yang tercermin melalui kemampuan resiliensi, kematangan, motivasi, dan kemampuan interpersonal. Kerangka konseptual ini menjelaskan bahwa pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja terjadi melalui kontribusi tiap dimensi adaptabilitas dalam memperkuat aspek-aspek kesiapan kerja tersebut. Secara visual, kerangka konseptual menggambarkan hubungan langsung antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja, dengan panah pengaruh yang dijelaskan melalui keempat dimensi adaptabilitas karir sebagai mekanisme psikologis. Kerangka ini menjadi dasar perumusan hipotesis dan pemilihan metode analisis.

## **5. Hipotesis**

Berdasarkan beberapa uraian teori yang telah dikemukakan, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada generasi Z.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z.

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara objektif dan terukur melalui analisis statistik. Penelitian ini menggunakan desain cross sectional, yaitu pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu tanpa adanya pengukuran berulang, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey menggunakan kuesioner sebagai alat ukur pengumpulan data utama. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada generasi Z.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan konsep yang memiliki variasi nilai dan menjadi fokus utama dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, variabel diidentifikasi berdasarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini melibatkan dua variabel utama yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah adaptabilitas karir yaitu kemampuan

individu dalam menyesuaikan diri secara aktif terhadap tuntutan, perubahan dan transisi dalam perkembangan karir. Sementara itu, variabel terikat dalam penelitian ini ialah kesiapan kerja yang menggambarkan tingkat kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja baik dari aspek resiliensi, kematangan, motivasi dan kemampuan interpersonal (Hidayat et al., 2022).

Penetapan adaptabilitas karir sebagai variabel bebas didasarkan pada asumsi bahwa kemampuan adaptif individu dalam merencanakan, mengeksplorasi, mengendalikan dan meyakini diri dalam konteks karir memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja. Adapun kesiapan kerja sebagai variabel terikat dianggap sebagai hasil dari proses pengembangan dan penyesuaian diri individu terhadap tuntutan dunia kerja yang dinamis dan tidak pasti.

### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional bertujuan untuk memberikan Batasan yang jelas terhadap setiap variabel agar bisa diukur secara empiris.

#### **1. Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas karir ini Adalah sumber daya psikososial individu yang mencerminkan kemampuan untuk menghadapi tugas perkembangan karir, transisi kerja serta tantangan dan perubahan dunia kerja. adaptabilitas karir diukur menggunakan *career adaptabilities scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli.

adaptabilitas karir dalam penelitian ini diukur berdasarkan 4 dimensi utama dan setiap dimensi diukur melalui item pertanyaan dalam skala likert. 4 dimensi tersebut yaitu:

- a. *Concern*: perhatian dan perencanaan individu terhadap masa depan karir
- b. *Control*: kemampuan individu dalam mengambil tanggungjawab dan mengendalikan keputusan karir
- c. *Curiosity*: kecenderungan individu terhadap kecenderungan mengeksplorasi peluang karir dan mencari informasi.
- d. *Confidence*: keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan karir

## **2. Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja adalah tingkat kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja yang ditunjukkan melalui sikap, pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kesiapan kerja diukur berdasarkan beberapa dimensi dan masing-masing dimensi diukur melalui item dalam skala likert yang disusun sesuai dengan indikator dari setiap dimensinya. 4 dimensi tersebut yaitu:

- a. Resiliensi: kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan, kritik, maupun tantangan

- b. Kematangan: kemampuan individu dalam mempertimbangkan keputusan dan berpikir secara dewasa.
- c. Motivasi: dorongan dalam diri individu untuk bekerja, mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas secara optimal.
- d. Kemampuan interpersonal: kemampuan individu dalam berkomunikasi, bekerja sama dan menyesuaikan diri dengan orang lain di lingkungan kerja.

#### **D. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester 6 dan 8 dan termasuk dalam kategori generasi Z pada rentang usia 20 – 24 tahun dan saat ini masih berada pada tahap transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja yang berasal dari perguruan tinggi di Kota Malang.

##### **2. Sampel dan Teknik Sampling**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu Teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Termasuk dalam kategori Generasi Z usia 20 - 24 tahun
- b. Berstatus sebagai mahasiswa aktif mulai dari semester 6 hingga semester 8 di perguruan tinggi negeri yang ada di Kota Malang

- c. Sedang mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja (belum bekerja penuh waktu atau secara tetap)
- d. Bersedia menjadi responden dalam penelitian ini

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pertimbangan kecukupan data untuk analisis statistik, dengan jumlah 204 responden berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

**Keterangan:**

- $n$  = jumlah sampel
- $N$  = jumlah populasi (67.760 jiwa)
- $e$  = tingkat kesalahan (7% atau 0,07)

Total sampel penelitian: 204 (7%) responden yang mewakili jumlah 67.760 jiwa tersebut.

$$n = 67.760 / (1 + 67.760 (0,07)^2)$$

$$n = 67.760 / (1 + 67.760 (0,0049))$$

$$n = 67.760 / (1 + 332,02)$$

$$n = 67.760 / 333,02$$

$$n = 203,5 = 204 \text{ responden}$$

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang terstruktur dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mengenai variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Berdasarkan Sugiyono (2016) yang dikutip oleh (Marisa, 2023), ketepatan metode yang digunakan dalam pengumpulan data mempengaruhi kualitas hasil

penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen pengukuran psikologis yang berupa skala psikologis. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang memakai model Likert.

Menurut Sulianta, (2019) skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan dengan empat opsi jawaban, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Peneliti menggunakan empat opsi jawaban tersebut untuk menghindari adanya jawaban netral dari pihak responden. Responden dalam skala Likert cenderung menunjukkan *central tendency bias*, yaitu kecenderungan memilih kategori tengah dibandingkan pilihan ekstrem, yang dapat memengaruhi kejelasan data yang diperoleh (Douven, 2018).

Oleh karena itu, responden tidak cenderung memberikan jawaban yang monoton atau hanya memilih opsi netral tanpa berpikir lebih dalam. Hal itu menunjukkan bahwa semakin tinggi skor, maka responden berpendapat bahwa informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan semakin berkualitas. Skala ini terdiri dari dua tipe pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Menurut DeVellis, (2019), item dalam skala dapat disusun dalam bentuk positif (*favorable*) maupun negatif (*unfavorable*) untuk mengurangi bias respons.

**Tabel 3.1 Penentu Nilai Skala**

<b>Pilihan Jawaban</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
<b>Sangat Tidak sesuai (STS)</b>	1	4
<b>Tidak Sesuai (TS)</b>	2	3
<b>Sesuai (S)</b>	3	2
<b>Sangat Sesuai (SS)</b>	4	1

## **F. Instrumen Pengukuran**

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari dua (2) skala psikologis:

### **1. Skala Adaptabilitas Karir**

Adaptabilitas karir diukur menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh (Savickas & Porfeli, 2012). Skala ini telah banyak digunakan secara internasional dan telah diadaptasi ke dalam konteks Indonesia oleh beberapa peneliti dengan hasil validitas dan reliabilitas yang baik. CAAS terdiri dari 24 item yang mencerminkan empat dimensi utama adaptabilitas karir, yaitu concern, control, curiosity, dan confidence. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan menggunakan skala

Likert 4 poin, dengan rentang jawaban 1 = sangat tidak sesuai hingga 4 = sangat sesuai.

**Tabel 3.2** *blueprint* skala *adaptability career* Sebelum Uji Coba

dimensi	indikator	item	item	jumlah
		F	UF	
<i>concern</i>	perencanaan masa depan karir, kesadaran akan tujuan karir	1,23,3,4,5,6	-	6
<i>control</i>	pengambilan Keputusan kariri, tanggungjawab pribadi	7,8,9,10,11,12	-	6
<i>curiosity</i>	eksplorasi peluang kerja, pencarian informasi karir	13,14,15,16,17,18	-	6
<i>confidence</i>	keyakinan menghadapi tantangan, kemampuan menyelesaikan tugas	19,20,21,22,23,24	-	6

Skala CAAS versi adaptasi Indonesia telah menunjukkan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha di atas 0,80 pada masing-masing dimensi, yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

### 3. Skala Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja diukur menggunakan *Work Readiness Scale (WRS)* yang dikemukakan oleh (Caballero & Walker, 2010) dan

dikembangkan oleh (Kusumawardani, 2021) Skala ini telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan digunakan dalam berbagai penelitian pada mahasiswa dan lulusan baru di Indonesia. Skala pengukuran menggunakan skala Likert 4 poin dengan rentang jawaban 1 = sangat tidak siap hingga 4 = sangat siap.

**Tabel 3.3 *blueprint* Kesiapan Kerja Sebelum Uji Coba**

aspek	idnikator	item		jumlah
		F	UF	
<b>resiliensi ketahanan</b>	<b>atau</b> ketahanan terhadap umpan balik negatif	2	2	4
	kapasitas dalam menghadapi tuntutan dan tantangan kerja	2	2	4
<b>kematangan maturitas</b>	<b>atau</b> pengambilan Keputusan secara dewasa dan rasional	1	3	4
<b>motivasi</b>	dorongan, komitmen, dan orientasi pencapaian kerja	1	3	4
<b>kemampuan interpersonal</b>	Kerjasama tim	2	2	4
	kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja	2	2	4

### **G. Prosedur dan Langkah-langkah Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis sebagai berikut:

1. Persiapan Instrumen

Peneliti menyiapkan dua instrumen penelitian, yaitu *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dan *Work Readiness* (WRS) yang telah disesuaikan dengan konteks mahasiswa Indonesia.

2. Koordinasi Pengumpulan Responden

Peneliti menghubungi teman atau relasi di berbagai perguruan tinggi di Kota Malang untuk membantu mengumpulkan mahasiswa yang memenuhi kriteria sampel pada penelitian ini.

3. Penjelasan Penelitian kepada Responden.

Sebelum pengisian kuesioner, peneliti memberikan penjelasan singkat mengenai:

- a. Tujuan penelitian
- b. Kerahasiaan data
- c. Petunjuk pengisian kuesioner

4. Pengisian Kuisisioner

Responden mengisi kuesioner secara daring atau *online* menggunakan media google form

5. Pengumpulan dan Rekapitulasi Data

- a. Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya melibatkan rekapitulasi data ke dalam format *spreadsheet* sebagai basis analisis.

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2014) dalam jurnal penelitian Zayrin et al., (2025), validitas menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan valid apabila butir pernyataan mampu merepresentasikan konstruk teoritis yang diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa item – item pada instrumen adaptabilitas karir dan kesiapan kerja benar – benar mengukur konstruk yang dimaksud. Uji validitas item dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total dan diuji menggunakan program statistic SPSS.

- item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table atau nilai signifikan  $p < 0,05$

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

Keterangan:

$r_{\{xy\}}$  = koefisien korelasi antara item dan skor total

$X$  = skor item

$Y$  = skor total

$N$  = jumlah responden

Berikut sajian hasil uji validitas item pada Skala Adaptabilitas Karir dan skala Kesiapan Kerja yang sudah diuji cobakan kepada 30 responden dengan nilai r-tabel sebesar 0,361.

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Skala Adaptabilitas Karir**

<b>Item</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
1	-0.056	.767	Tidak Valid
2	.067	.724	Tidak Valid
3	.573	.001	Valid
4	.424	.019	Valid
5	.395	.031	Valid
6	.563	.001	Valid
7	.598	.000	Valid
8	.441	.015	Valid
9	.499	.005	Valid
10	.518	.003	Valid
11	.687	.000	Valid
12	.465	.010	Valid
13	.599	.000	Valid
14	.591	.001	Valid
15	.405	.027	Valid
16	.534	.002	Valid
17	.614	.000	Valid
18	.497	.005	Valid
19	.649	.000	Valid
20	.584	.001	Valid
21	.592	.001	Valid
22	.463	.010	Valid
23	.462	.010	Valid
24	.508	.004	Valid

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Skala Kesiapan Kerja**

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
25	.306	.100	Tidak Valid
26	.491	.000	Valid
27	.543	.002	Valid
28	.685	.000	Valid
29	.582	.001	Valid
30	.525	.003	Valid
31	.519	.003	Valid
32	.616	.000	Valid
33	.645	.000	Valid
34	.591	.001	Valid
35	.687	.000	Valid
36	.695	.000	Valid
37	.346	.061	Tidak Valid
38	.498	.005	Valid
39	.496	.005	Valid
40	.552	.002	Valid
41	.572	.001	Valid
42	.398	.029	Valid
43	.617	.000	Valid
44	.615	.000	Valid
45	.401	.028	Valid
46	.455	.011	Valid
47	.300	.108	Tidak Valid
48	.558	.001	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 48 item pernyataan kepada 30 responden , diperoleh hasil sebagai berikut. Pada Skala Adaptabilitas Karir, dari 24 item yang diuji cobakan terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item pada nomor 1 dan 2, karena memiliki nilai  $r$  - hitung lebih kecil dari  $r$  – tabel (0,361) dan nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Pada skala kesiapan kerja, dari uji coba pada 24 item terdapat 3 item yang tidak valid yaitu item nomor 25, 37, dan 47 dengan alasan yang sama. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari uji coba pada total

48 item terdapat sebanyak 5 item dinyatakan gugur dan dikeluarkan dari instrumen. Sehingga item final yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 item, yang terdiri dari 22 item skala Adaptabilitas Karir dan 21 item skala Kesiapan Kerja. Item – item valid tersebut selanjutnya disajikan pada tabel 3.5 dan tabel 3.6.

**Tabel 3.6 Blueprint Skala Adaptabilitas Karir Setelah Uji Coba Validitas**

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
<i>Concern</i>	perencanaan masa depan karir, kesadaran akan tujuan karir	3, 4, 5, 6	-	4
<i>Control</i>	Pengambilan keputusan karir, tanggung jawab pribadi	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
<i>Curiosity</i>	Eksplorasi peluang kerja, pencarian informasi karir	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
<i>Confidence</i>	Keyakinan menghadapi tantangan, kemampuan menyelesaikan tugas	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
<b>Total</b>		22	-	22

*Catatan: Penomoran item mengacu pada nomor saat uji coba (item 1 dan 2 dinyatakan gugur). Penomoran pada kuisioner final telah di sesuaikan secara berurutan dari nomor 1.*

**Tabel 3.7 *Blueprint* Skala Kesiapan Kerja Setelah Uji Coba Validitas**

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		F	UF	
<b>Resiliensi</b>	Ketahanan terhadap umpan balik negatif, kapasitas menghadapi tuntutan kerja	26, 27, 30, 31, 32	28, 29	7
<b>Kematangan</b>	Pengambilan keputusan secara dewasa dan rasional	33	34, 35, 36	4
<b>Motivasi</b>	Dorongan, komitmen, dan orientasi pencapaian kerja	38	39, 40	3
<b>Kemampuan Interpersonal</b>	Kerjasama tim, kemampuan adaptasi dengan lingkungan kerja	41, 42, 45, 46	43, 44, 48	7
<b>Total</b>		11	10	21

*Catatan: Penomoran item mengacu pada nomor saat uji coba (item 25, 37, dan 47 dinyatakan gugur).*

*Penomoran pada kuisisioner final telah disesuaikan secara berurutan dan merupakan kelanjutan dari nomor skala sebelumnya.*

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif konsisten apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, karena instrumen menggunakan skala Likert dan terdiri dari lebih dari dua pilihan jawaban. Instrumen yang reliabel

menunjukkan bahwa item-item di dalamnya memiliki konsistensi internal yang baik.

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \left( \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \right)$$

$\alpha \geq 0,70$ : reliable

$\alpha \geq 0,80$ : reliabilitas baik

$\alpha \geq 0,90$ : reliabilitas sangat baik

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$k$  = jumlah item

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians masing-masing item

$\sigma_t^2$  = varians total skor

**Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Jumlah Pernyataan</b>	<b>Croanbach's Alpha</b>	<b>Syarat</b>	<b>Keterangan</b>
<b>43</b>	<b>0,876</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliable</b>

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,876. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur variabel adaptabilitas karir dan kesiapan kerja secara stabil dan konsisten.

## I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang diperoleh dari responden untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada generasi Z. analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistic. Analisis data dilakukan melalui tahapan berikut:

### a. Pengecekan Data Awal

Data diperiksa untuk memastikan kelengkapan jawaban dan mengeliminasi respons yang tidak memenuhi kriteria

### b. Pengelompokkan Data berdasarkan Aspek Variabel

Data dipilih sesuai dengan aspek masing-masing variabel:

1). Adaptabilitas karir: kepedulian, kontrol, rasa ingin tahu, keyakinan diri

2). Kesiapan Kerja: memahami cara kerja organisasi, kompetensi kerja, kecerdasan sosial, manajemen diri

### c. Input Data ke SPSS

Data yang telah dipilih kemudian dimasukkan ke dalam perangkat lunak SPSS untuk di analisis

### d. Analisis Statistik

1). Analisis deskriptif untuk memperoleh rata-rata, standar deviasi, minimum dan maksimum

2). Analisis regresi linear sederhana untuk mendapatkan pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja

e. Interpretasi Hasil Analisis

Hasil analisis statistik diinterpretasikan untuk menjawab hipotesis penelitian

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta kecenderungan skor pada masing-masing variabel penelitian. Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi pada variabel adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Hasil analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tingkat adaptabilitas karir dan kesiapan kerja responden secara umum. selain itu, analisis deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan tingkat masing-masing aspek pada variabel kesiapan kerja dan dimensi pada variabel adaptabilitas karir (Arif Rachman, Yochanan, Andi Ilham Samanlangi, 2024).

### **2. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan

bantuan program SPSS. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- jika nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal
- jika nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser Test dengan bantuan program SPSS. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut

- Jika nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$ , maka terjadi heteroskedastisitas

### **4. Uji Hipotesis**

#### **1. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh adaptabilitas karir sebagai variabel independen terhadap kesiapan kerja Generasi Z sebagai variabel dependen. Analisis ini dipilih karena penelitiannya hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan

pengujian menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel adaptabilitas karir secara individu berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi secara keseluruhan. Selain itu, digunakan pula koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel adaptabilitas karir dalam menjelaskan variasi pada variabel kesiapan kerja.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = kesiapan kerja

X = adaptabilitas karir

a = konstanta

b = koefisien regresi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (p). jika nilai p , 0,05 maka adaptabilitas karir berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja.

## 5. Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu adaptabilitas karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kesiapan kerja. Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi (p-value) pada output SPSS. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$ , maka variabel adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja
- Jika nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$ , maka variabel adaptabilitas karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja

## 6. Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk menjelaskan pengaruh antara variabel adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel ANOVA dalam output SPSS. Untuk kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$ , maka model regresi dinyatakan layak digunakan
- Jika nilai signifikansi ( $p$ )  $> 0,05$ , maka model regresi tidak layak digunakan

## 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel adaptabilitas karir dalam menjelaskan variasi pada variabel kesiapan kerja. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh dari output SPSS pada tabel Model Summary. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 sampai dengan 1. Semakin besar nilai  $R^2$ , maka semakin besar kemampuan variabel adaptabilitas karir

dalam menjelaskan variabel kesiapan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## **8. Tingkat Signifikansi**

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%. Nilai ini digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji hipotesis. Jadi, apabila nilai signifikansi ( $p$ )  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima, yang berarti terdapat pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $P0 > 0,05$  maka hipotesis ditolak.

## **J. Teknik Interpretasi Hasil Analisis**

Interpretasi dilakukan dengan cara:

- a. Menjelaskan makna nilai koefisien regresi dan signifikansi *statistic*
- b. Mengidentifikasi tingkat aspek adaptabilitas yang paling dominan terhadap kesiapan kerja
- c. Membandingkan hasil temuan dengan teori (Savickas & Porfeli, 2012) serta (Caballero & Walker, 2010).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang termasuk dalam kategori Generasi Z, dengan rentang usia 20 - 24 tahun, yang sedang berada pada tahap transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Responden merupakan mahasiswa aktif semester 6 hingga semester 8 yang berasal dari perguruan tinggi negeri di Kota Malang dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 204 responden, yang diperoleh menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Karakteristik subjek dalam penelitian ini mencerminkan kelompok mahasiswa yang berada pada fase penting dalam perkembangan karir, yaitu fase eksplorasi dan persiapan kerja. Pada fase ini, individu dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan serta kesiapan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan subjek penelitian ini dinilai relevan karena mampu menggambarkan kondisi nyata Generasi Z dalam menghadapi

tantangan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, khususnya dalam kaitannya dengan adaptabilitas karir dan kesiapan kerja.

## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, yang bertujuan untuk menguji pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z. Proses penelitian dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan yang dimulai dari persiapan hingga interpretasi hasil analisis data.

Tahap pertama adalah tahap persiapan penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun dan menyiapkan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang digunakan terdiri dari dua skala psikologis, yaitu *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) untuk mengukur adaptabilitas karir, serta *Work Readiness Scale* (WRS) untuk mengukur kesiapan kerja. Kedua instrumen tersebut telah disesuaikan dengan konteks penelitian dan menggunakan skala Likert sebagai bentuk pengukuran, sehingga mampu menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan.

Selanjutnya, pada tahap pengumpulan data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan secara daring (*online*) menggunakan media *Google Form*, sehingga memudahkan responden dalam mengakses dan mengisi kuesioner tanpa terbatas oleh waktu dan lokasi. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti memasuki tahap pengolahan data. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengecekan terhadap kelengkapan jawaban responden serta memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan kriteria penelitian. Data yang telah memenuhi syarat kemudian direkapitulasi dalam bentuk spreadsheet untuk memudahkan proses analisis lebih lanjut.

Tahap berikutnya adalah tahap analisis data, di mana data yang telah direkap kemudian diolah menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics. Analisis yang dilakukan meliputi analisis statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran umum data, seperti nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z terutama yang sedang berada dalam masa transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Tahap terakhir adalah tahap interpretasi hasil analisis. Pada tahap ini, peneliti menafsirkan hasil yang diperoleh dari analisis statistik untuk menjawab hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Interpretasi dilakukan dengan menjelaskan makna dari nilai koefisien regresi, hasil uji t, uji f, serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan tingkat signifikansi. Melalui interpretasi tersebut bisa diketahui apakah adaptabilitas karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z.

### C. Demografi

#### 1. Data Demografi Penelitian

**Tabel 4.1 Subjek Penelitian Berdasarkan Kampus**

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
<b>Valid</b>	UIN Malang	116	56.9	56.9	56.9
	UM	39	19.1	19.1	76.0
	UB	35	17.2	17.2	93.1
	Polinema	14	6.9	6.9	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa distribusi responden tidak merata, dengan dominasi terbesar berasal dari kampus UIN Malang. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik data penelitian lebih banyak merepresentasikan kondisi responden dari

kampus tersebut. Oleh karena itu, dalam interpretasi hasil penelitian, perlu mempertimbangkan bahwa kontribusi terbesar berasal dari kelompok tersebut. Sebaran responden berdasarkan kampus ini memberikan gambaran mengenai representasi asal responden dalam penelitian, yang selanjutnya dapat mempengaruhi hasil analisis pada variabel penelitian.

**Tabel 4.2 Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Persentase Valid</b>	<b>Persentase Kumulatif</b>
<b>Valid</b>	Laki	92	45.1	45.1	45.1
	Wanita	112	54.9	54.9	100.0
	<b>Total</b>	204	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel ini bisa dilihat dari total 204 responden, sebanyak 112 orang (54%) berjenis kelamin perempuan dan 92 orang (45,1%) laki – laki. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden perempuan sedikit lebih dominan, namun proporsi keduanya cukup berimbang sehingga data dapat merepresentasikan kedua kelompok gender secara memadai.

**Tabel 4.3 Demografi Subjek Penelitian Berdasarkan Semester**

		<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Persentase Valid</b>	<b>Persentase Kumulatif</b>
<b>Valid</b>	Semester 6	66	32.4	32.4	32.4

Semester 8	138	67.6	67.6	100.0
<b>Total</b>	204	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.3 mayoritas responden berasal dari semester 8, yaitu sebanyak 138 orang (67,6%), sementara sisanya 66 orang (32,4%) dari semester 6. Dominasi mahasiswa semester 8 ini logis dan relevan dengan topik penelitian, karena mereka berada lebih dekat dengan fase kelulusan dan transisi ke dunia kerja, sehingga isu adaptabilitas karir dan kesiapan kerja menjadi lebih nyata dirasakan.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Rerata	Jumlah	Standar Deviasi
Laki - Laki	74.1848	92	8.14691
Perempuan	74.6696	112	8.58071
<b>Total</b>	74.4510	204	8.37087

Berdasarkan tabel ini, rerata adaptabilitas karir laki – laki (74,18) dan perempuan (74,67) hampir tidak berbeda. Ini menunjukkan bahwa secara umum kemampuan adaptasi karir tidak dipengaruhi secara berarti oleh gender dalam sampel ini, meskipun dalam teori Savickas menyebutkan bahwa adanya kemungkinan perbedaan ekspresi per dimensinya.

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Rerata</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Standar Deviasi</b>
<b>Semester 6</b>	74.7424	66	7.42617
<b>Semester 8</b>	74.3116	138	8.80925
<b>Total</b>	74.4510	204	8.37087

Berdasarkan tabel 4.5, mahasiswa semester 6 dengan jumlah rerata 74,74 justru sedikit lebih tinggi dibandingkan semester 8 dengan jumlah rerata 74,31. Meskipun perbedaannya sangat kecil dan kemungkinan tidak signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa semester yang lebih tinggi tidak secara otomatis membuat seseorang semakin adaptif.

**Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Rerata</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Standar Deviasi</b>
<b>Laki-laki</b>	56.6848	92	9.72583
<b>Perempuan</b>	53.7232	112	7.35975
<b>Total</b>	55.0588	204	8.61414

Berdasarkan tabel 4.6, laki – laki memiliki rerata kesiapan kerja lebih tinggi (56,68) dibandingkan dengan perempuan (53,72). Selisih sekitar 3 poin ini bisa menjadi temuan menarik untuk

didiskusikan apakah ini berkaitan dengan perbedaan ekspektasi diri, pengalaman kerja paruh waktu atau faktor sosialisasi gender.

**Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Kesiapan Kerja Berdasarkan Semester**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Rerata</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Standar Deviasi</b>
<b>Semester 6</b>	54.1818	66	7.00529
<b>Semester 8</b>	55.4783	138	9.28008
<b>Total</b>	55.0588	204	8.61414

Berdasarkan tabel 4.7 bisa dilihat bahwa mahasiswa semester 8 (55,48) sedikit lebih siap dibandingkan semester 6 (54,18). Arah ini sesuai dengan ekspektasi karena semakin dekat dengan kelulusan, sedikit lebih siap namun perbedaannya sangat kecil, yang mengindikasikan bahwa semester kuliah saja tidak cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan.

## **D. Hasil Analisis**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian yang telah dikumpulkan. Tujuannya adalah untuk menjelaskan karakteristik data dari setiap variabel secara ringkas dan mudah dipahami, sebelum masuk ke tahapan pengujian hipotesis. Dalam analisis ini, data dijelaskan menggunakan beberapa ukuran statistik, yaitu nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata – rata

atau mean dan standar deviasi. Sebaliknya, semakin besar standar deviasi, semakin beragam jawaban yang diberikan (Tarigan & Silaban, 2024).

**Tabel 4.8 Deskripsi Statistik Adaptabilitas Karir dan Kesiapan Kerja**

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<b>Adaptabilitas Karir</b>	204	35,00	88,00	74,4510	8,37087
<b>Kesiapan Kerja</b>	204	40,00	88,00	58,5539	8,63559
<b>Valid N (listwise)</b>	204				

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 204 orang. Hasil deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian pada masing-masing variabel.

- a. Pada variabel adaptabilitas karir (X), diperoleh nilai minimum sebesar 35, nilai maksimum sebesar 88, nilai rata-rata (mean) sebesar 74,4510, dan standar deviasi sebesar 8,37087. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat adaptabilitas karir responden tergolong cukup tinggi, yang berarti mayoritas Generasi Z Mahasiswa semester 6 dan 8 Universitas Negeri di Kota Malang memiliki kemampuan yang baik dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan, perubahan, dan perencanaan karir di masa depan.
- b. Sementara itu, pada variabel kesiapan kerja (Y), diperoleh nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 88, nilai rata-rata

(mean) sebesar 58,5539, dan standar deviasi sebesar 8,63559. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja Generasi Z Mahasiswa Semester 6 dan 8 Universitas Negeri di Kota Malang berada pada kategori cukup, yang berarti sebagian besar responden telah memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja, meskipun masih terdapat variasi tingkat kesiapan antar responden.

Secara umum, hasil statistik deskriptif ini menggambarkan bahwa responden dalam penelitian memiliki kecenderungan adaptabilitas karir yang relatif baik dan kesiapan kerja yang cukup memadai. Hal ini menunjukkan adanya potensi hubungan antara kemampuan adaptasi karir dengan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja.

Untuk mengetahui faktor pembentuk variabel adaptabilitas karir, peneliti melakukan analisis berdasarkan masing-masing aspek yang terdiri dari *Concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. hasil perhitungan proporsi masing-masing aspek disajikan sebagai berikut:

$$\text{a). Concern} : \frac{2796}{15188} = 0,18$$

$$\text{b). control} : \frac{4510}{15188} = 0,27$$

$$\text{c). curiosity} : \frac{4102}{15188} = 0,27$$

$$\text{d). confidence} : \frac{4140}{15188} = 0,27$$

Tabel 4.9 Faktor Pembentuk Variabel Adaptabilitas Karir

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>concern</i>	2796	15188	18%
<i>control</i>	4150	15188	27%
<i>curiosity</i>	4102	15188	27%
<i>confidence</i>	4140	15188	27%

Tabel 4.10 Deskriptif Statistik per Aspek Adaptabilitas Karir dan Kesiapan Kerja

Aspek	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
<b>Concern</b>	204	5.00	16.00	13.7059	1.92770
<b>Control</b>	204	10.00	24.00	20.3431	2.57497
<b>Couriosity</b>	204	8.00	24.00	20.1078	2.58608
<b>Confidence</b>	204	11.00	24.00	20.2941	2.48181
<b>Resiliensi</b>	204	12.00	24.00	16.4804	2.57395
<b>Kematangan</b>	204	4.00	16.00	9.6716	2.48245
<b>Motivasi</b>	204	3.00	12.00	6.0931	2.37104

<b>Interpersonal</b>	204	14.00	32.00	22.8137	2.96691
<b>Valid N (listwise)</b>	204				

## 2. Kategorisasi Data

### a. Adaptabilitas Karir

**Tabel 4.11 Kriteria Kategori Data Adaptabilitas Karir**

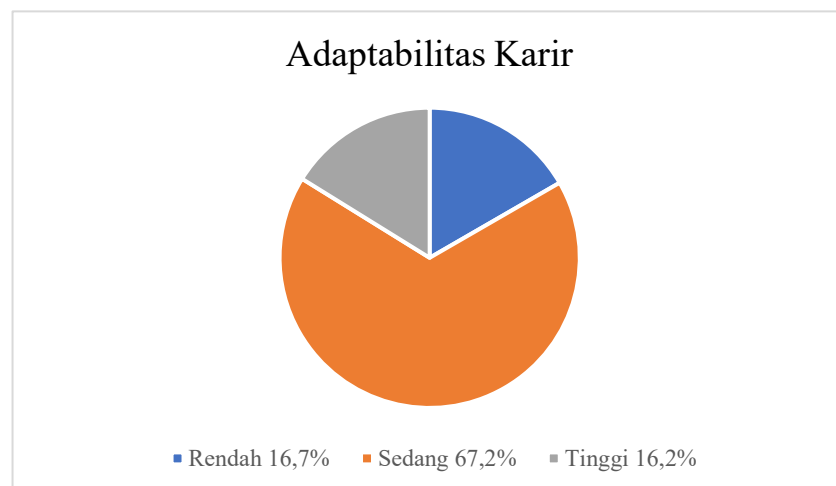
<b>Kategorisasi</b>	<b>Norma</b>	<b>Hasil</b>
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 66,08$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$66,08 \leq X < 82,82$
Tinggi	$(M + 1SD) \leq X$	$X \geq 82,82$

Berdasarkan tabel kategorisasi variabel adaptabilitas karir, variabel adaptabilitas karir dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah mencakup individu dengan skor adaptabilitas karir di bawah 66,08, yang menunjukkan bahwa individu masih memiliki kemampuan yang rendah dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan, tuntutan, serta tantangan yang berkaitan dengan perencanaan dan pengembangan karir. Kategori sedang mencakup individu dengan skor antara 66,08 hingga kurang dari 82,82, yang menunjukkan bahwa individu memiliki tingkat adaptabilitas karir yang cukup baik, namun masih memerlukan

pengembangan dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan karir secara lebih optimal.

Sementara itu, kategori tinggi berlaku bagi individu dengan skor 82,82 atau lebih, yang menunjukkan bahwa individu memiliki kemampuan adaptabilitas karir yang baik dalam merencanakan, menyesuaikan diri, serta menghadapi berbagai dinamika dan tantangan dalam perkembangan karirnya. Dengan mempertimbangkan nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) dari variabel adaptabilitas karir, responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari tiga kategori tersebut.

**Gambar 4.1 Tingkat Kategori Adaptabilitas Karir**



Berdasarkan Gambar 4.1, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori sedang sebanyak 137 orang (67,2%). Sementara itu, sebanyak 34 responden (16,7%) berada dalam kategori rendah, dan 33 responden (16,2%) termasuk dalam kategori

tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat adaptabilitas karir yang cukup baik, meskipun masih terdapat responden dengan tingkat adaptabilitas karir rendah maupun tinggi dalam penelitian ini.

b. Kesiapan Kerja

**Tabel 4.12 Kriteria Kategori Data Kesiapan Kerja**

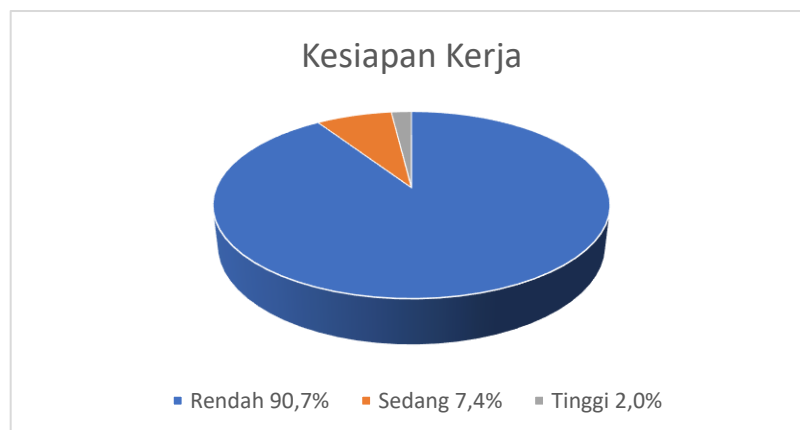
<b>Kategorisasi</b>	<b>Norma</b>	<b>Hasil</b>
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 49,92$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$49,92 \leq X < 67,19$
Tinggi	$(M + 1SD) \leq X$	$X \geq 67,19$

Berdasarkan tabel 4.11 variabel kesiapan kerja dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori rendah mencakup individu dengan nilai kesiapan kerja di bawah 49,92, yang menunjukkan bahwa individu masih memiliki keterbatasan dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi dunia kerja, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Kategori sedang mencakup individu

dengan nilai antara 49,92 hingga kurang dari 67,19 yang menandakan bahwa individu memiliki tingkat kesiapan kerja yang cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu dikembangkan agar mampu menghadapi tuntutan dunia kerja secara lebih optimal.

Sementara itu, kategori tinggi berlaku bagi individu dengan nilai 67,19 atau lebih yang menunjukkan bahwa individu memiliki kesiapan kerja yang baik dan telah mampu mempersiapkan diri secara optimal dalam menghadapi berbagai tuntutan serta tantangan di dunia kerja. Dengan mempertimbangkan nilai mean (M) dan standar deviasi (SD) dari variabel kesiapan kerja, individu dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam salah satu dari tiga kategori tersebut.

**Gambar 4.2 Tingkat Kategori Kesiapan Kerja**



Berdasarkan gambar 4.2, hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kategori rendah sebanyak 185 orang (90,7%). Sementara itu, sebanyak 15 responden (7,4%) berada dalam kategori sedang, dan 4 responden (2,0%) termasuk dalam kategori

tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah, meskipun masih terdapat responden dengan tingkat kesiapan kerja sedang maupun tinggi dalam penelitian ini.

### 3. Uji Normalitas

**Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Variabel	Frekuensi	Asymp.Sig (2-Tailed)	Ket.
Unstandardized Residual	204	0,000	Tidak Normal

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	-.637	.225		-2.832	.005
<b>LN_X</b>	.172	.052	.227	3.309	.001

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs\_RES) terhadap variabel independen, yaitu Adaptabilitas Karir (LN\_X). Berdasarkan hasil analisis pada tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Hal ini menunjukkan bahwa varians residual tidak konstan pada setiap pengamatan, sehingga salah satu asumsi klasik dalam regresi linear belum terpenuhi. Meskipun demikian, analisis regresi tetap dapat dilanjutkan untuk melihat hubungan antar variabel dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan adanya keterbatasan tersebut.

## 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

### 5.1 Model Persamaan Regresi

Tabel 4.15 Model Persamaan Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	3.509	.353		9.955	.000
<b>LN_Y</b>	.117	.082	.101	1.437	.152

**a. Dependent Variable: LN\_Y**

Berdasarkan output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 3,509 (a) + 0,117 (X) + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3,509, yang berarti apabila variabel adaptabilitas karir dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kesiapan kerja sebesar 3,509. Sementara itu, nilai koefisien regresi (b) pada variabel adaptabilitas karir sebesar 0,117, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada adaptabilitas karir akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,117 satuan. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja bersifat searah, artinya semakin tinggi adaptabilitas karir, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja.

## 5.2 Pengujian Hipotesis (Uji T)

**Tabel 4.16 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>(Constant)</b>	3.509	.353		9.955	.000
<b>LN_Y</b>	.117	.082	.101	1.437	.152

a. Dependent Variable: LN\_Y

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,437 dengan nilai signifikansi sebesar 0,152. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, nilai t-hitung (1,437) juga lebih kecil daripada t-tabel (1,683). Maka dari itu,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja pada Generasi Z mahasiswa semester 6 dan 8 universitas negeri di Kota Malang.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karir yang dimiliki mahasiswa belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh adaptabilitas karir, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### 5.3 Uji F (Simultan)

**Tabel 4.17 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Regression</b>	.042	1	.042	2.065	.152 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	4.097	202	.020		
<b>Total</b>	4.139	203			

a. Dependent Variable: LN\_Y

b. Predictors: (Constant), LN\_X

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak dalam menjelaskan hubungan antara variabel adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil analisis pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F-hitung sebesar 2,065 dengan nilai signifikansi sebesar 0,152. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,152 > 0,05$ ), sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak signifikan. Selain itu, apabila dibandingkan dengan nilai F-tabel, maka nilai F-hitung (2,065) lebih kecil dari F-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi belum layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel adaptabilitas karir dan kesiapan kerja secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan uji t sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karir tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil analisis, secara simultan model penelitian ini belum mampu menjelaskan hubungan yang berarti antara variabel yang diteliti.

#### 5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.18 Uji R**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.101 <sup>a</sup>	.010	.005	.14242

**a. Predictors: (Constant), LN\_X'**

**b. Dependent Variable: LN\_Y**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu adaptabilitas karir, dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu kesiapan kerja. Berdasarkan hasil analisis pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa variabel adaptabilitas karir hanya mampu menjelaskan sebesar 1% variasi dalam kesiapan kerja, sedangkan sisanya sebesar 99% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

## E. Pembahasan

### 1. Tingkat Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Generasi Z

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z semester 6 dan 8 di Perguruan Tinggi Negeri Kota Malang secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah 74,45 dengan standar deviasi 8,37. Sebanyak 137 orang (67,2%) berada pada kategori sedang, 34 orang (16,7%) pada kategori rendah, dan 33 orang (16,2%) pada kategori tinggi. Untuk memahami gambaran adaptabilitas karir secara lebih lengkap, berikut ini dibahas hasil per dimensi berdasarkan data yang diperoleh (Khampirat, 2024). Adaptabilitas karir dalam penelitian ini terdiri dari empat dimensi, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka konseptual penelitian ini (Savickas & Porfeli, 2012).

Pertama, dimensi *concern* (kepedulian terhadap perencanaan karir) memperoleh nilai rata-rata sebesar 13,71 dari skor maksimal 24. Artinya, capaian dimensi ini hanya sekitar 57% dari nilai tertinggi yang mungkin dicapai. Ini adalah capaian terendah dibandingkan tiga dimensi lainnya. Dimensi *concern* mencakup kemampuan individu untuk memikirkan masa depan, membuat rencana karir, dan menetapkan tujuan karir yang (Savickas & Porfeli, 2012). Rendahnya nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa Generasi Z

belum memiliki perencanaan karir yang matang meskipun sudah berada di semester akhir. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Twenge, (2018) bahwa Generasi Z cenderung berpikir jangka pendek dan kurang sabar dalam merencanakan sesuatu yang membutuhkan proses panjang.

Dalam kaitannya dengan kesiapan kerja, lemahnya dimensi *concern* ini secara langsung berdampak pada rendahnya kesiapan kerja mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. (Savickas & Porfeli, 2012) menegaskan bahwa *concern* adalah pintu masuk dari seluruh proses adaptasi karir tanpa orientasi dan perencanaan karir yang kuat maka individu tidak akan mampu memanfaatkan kemampuan adaptasi lainnya secara optimal untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (John Malt & Yasmine Nasution, 2025).

Kedua, dimensi control (kendali atas karir) memperoleh nilai rata-rata sebesar 20,34 dari skor maksimal 24, atau sekitar 85% dari nilai tertinggi. Capaian ini tergolong tinggi. Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu merasa bahwa dirinya yang bertanggung jawab atas perkembangan karirnya sendiri, mampu membuat keputusan secara mandiri, dan tidak bergantung pada orang lain (Savickas & Porfeli, 2012). Tingginya nilai ini menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z sudah memiliki kesadaran diri yang baik tentang pentingnya peran aktif mereka dalam membentuk karir mereka

ke depan. Secara teoritis, tingginya dimensi *control* seharusnya berdampak positif pada aspek kematangan dalam kesiapan kerja karena individu yang merasa mampu mengendalikan karirnya cenderung lebih dewasa dalam mengambil keputusan (Seemiller & Grace, 2019). Namun, data menunjukkan bahwa aspek kematangan dalam kesiapan kerja hanya mencapai 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun mahasiswa merasa memiliki kendali atas karir mereka, kemampuan tersebut belum sepenuhnya terwujud dalam bentuk kematangan pengambilan keputusan yang nyata dalam konteks profesional (Agoes Salim et al., 2023).

Ketiga, dimensi *curiosity* (rasa ingin tahu tentang peluang karir) memperoleh nilai rata-rata sebesar 20,18 dari skor maksimal 24, atau sekitar 84% dari nilai tertinggi. Capaian ini juga tergolong tinggi. Dimensi ini menggambarkan keinginan individu untuk mencari tahu berbagai peluang karir, mengeksplorasi pilihan pekerjaan, dan terbuka terhadap pengalaman baru (Savickas & Porfeli, 2012). Hasil ini sesuai dengan karakter Generasi Z yang dikenal aktif mencari informasi dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap hal-hal baru, termasuk dalam hal karir (Seemiller & Grace, 2019). Tingginya *curiosity* seharusnya berkontribusi pada kemampuan interpersonal dalam kesiapan kerja. Karena individu yang aktif mengeksplorasi lingkungan karir cenderung lebih mudah berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan orang baru di dunia kerja (Savickas & Porfeli, 2012). Meski

demikian, aspek kemampuan interpersonal dalam penelitian ini hanya mencapai 71% dari skor maksimal, yang menunjukkan bahwa rasa ingin tahu yang tinggi belum cukup tanpa pengalaman nyata dalam berinteraksi di lingkungan kerja profesional (Liu et al., 2023).

Keempat, dimensi *confidence* (kepercayaan diri dalam karir) memperoleh nilai rata-rata sebesar 20,29 dari skor maksimal 24, atau sekitar 85% dari nilai tertinggi. Capaian ini tergolong tinggi. Dimensi ini menggambarkan keyakinan individu bahwa dirinya mampu menghadapi tantangan karir, menyelesaikan masalah yang muncul, dan optimis terhadap masa depan karirnya (Savickas & Porfeli, 2012). Tingginya nilai ini menunjukkan bahwa mahasiswa Generasi Z secara umum percaya diri dalam menghadapi dunia kerja. Dalam kaitannya dengan kesiapan kerja individu yang percaya diri cenderung lebih mampu bertahan saat menghadapi tekanan dan kegagalan (Twenge, 2018). Aspek resiliensi dalam penelitian ini mencapai 69% yang merupakan capaian tertinggi di antara keempat aspek kesiapan kerja lainnya. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tingginya *confidence* dan relatif lebih baiknya resiliensi mahasiswa dibandingkan aspek kesiapan kerja lainnya (Suroto et al., 2024).

Jika dilihat secara keseluruhan, ada pola yang menarik dari hasil per dimensi ini. Tiga dimensi yaitu *control*, *curiosity*, dan *confidence* menunjukkan nilai yang tinggi dan hampir seimbang,

sementara dimensi *concern* jauh tertinggal dengan capaian hanya 57%. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam profil adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z. Mereka percaya diri, penasaran, dan merasa mampu mengelola karir, tetapi belum mewujudkan semua itu dalam bentuk rencana karir yang konkret dan terstruktur (Savickas & Porfeli, 2012).

Pada bab sebelumnya di penelitian ini telah dijelaskan bahwa dimensi *concern* merupakan fondasi awal dari seluruh proses adaptasi karir. Tanpa perencanaan yang jelas, kemampuan di dimensi lain tidak akan tersalurkan secara optimal (Savickas & Porfeli, 2012). Kondisi ini sejalan dengan *Career Construction Theory* yang menjadi landasan teoritis utama dalam penelitian ini dimana (Savickas & Porfeli, 2012) menegaskan bahwa karir dibangun secara aktif oleh individu melalui proses yang dimulai dari kepedulian terhadap masa depan. Ketika fondasi *concern* lemah, maka seluruh bangunan adaptabilitas karir menjadi tidak kokoh dan dampaknya terlihat dari rendahnya kesiapan kerja yang ditemukan dalam penelitian ini (Kumi et al., 2024).

Rendahannya dimensi *concern* ini dapat dipahami dari dua sisi. Dari sisi faktor internal, mahasiswa Generasi Z masih berada pada tahap eksplorasi karir, di mana mereka lebih banyak menjajaki berbagai pilihan daripada menetapkan satu rencana yang spesifik. Selain itu, kebiasaan Generasi Z yang terbiasa dengan hal-hal yang

serba cepat dan instan membuat mereka kurang terlatih untuk berpikir jauh ke depan (Twenge, 2018). Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik Generasi Z cenderung menginginkan hasil yang cepat serta memiliki orientasi jangka pendek, yang dapat memengaruhi perencanaan karir mereka (Seemiller & Grace, 2019).

Dari sisi faktor eksternal, layanan bimbingan karir di kampus yang belum merata turut berkontribusi pada kurangnya orientasi perencanaan karir mahasiswa (Yang et al., 2025). Hal ini sejalan dengan hasil wawancara awal yang menunjukkan bahwa responden merasa kampus belum sepenuhnya membekali mereka dengan persiapan praktis untuk memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan institusi, khususnya melalui layanan bimbingan karir, memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa membangun arah dan perencanaan karir yang lebih jelas, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian bahwa dukungan lingkungan pendidikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan perkembangan karir individu (Coetzee & Ngope, 2023).

## **2. Tingkat Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Generasi Z**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z dalam penelitian ini mayoritas berada pada kategori rendah. Nilai rata-rata yang diperoleh adalah

58,55 dengan standar deviasi 8,63. Sebanyak 185 orang (90,7%) berada pada kategori rendah, 15 orang (7,4%) pada kategori sedang, dan hanya 4 orang (2,0%) pada kategori tinggi. Temuan ini cukup mengkhawatirkan dan relevan dengan kondisi nyata ketenagakerjaan di Indonesia, di mana tingkat pengangguran pada kelompok usia muda termasuk Generasi Z mencapai 16% .

Untuk memahami gambaran kesiapan kerja secara lebih lengkap, berikut ini dibahas hasil per aspek berdasarkan data yang diperoleh. Kesiapan kerja dalam penelitian ini terdiri dari empat aspek, yaitu resiliensi, kematangan, motivasi, dan kemampuan interpersonal, sebagaimana dijelaskan dalam kerangka konseptual penelitian ini (Ayuni et al., 2025).

Pertama, aspek resiliensi memperoleh nilai rata-rata sebesar 16,48 dari skor maksimal 24, atau sekitar 69% dari nilai tertinggi. Ini adalah aspek dengan capaian tertinggi di antara keempat aspek kesiapan kerja. Resiliensi menggambarkan kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit kembali saat menghadapi tekanan, kritik, atau kegagalan dalam pekerjaan. Meskipun relatif lebih baik dibanding aspek lain, nilai ini masih belum optimal. Sebagian mahasiswa masih kesulitan menghadapi tekanan kerja karena belum pernah terpapar langsung pada situasi kerja yang nyata. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh (Twenge, 2018), bahwa Generasi Z lebih rentan terhadap tekanan

psikologis dan lebih mudah merasa cemas dalam situasi yang tidak pasti (Mahfud et al., 2024).

Kedua, aspek kematangan memperoleh nilai rata-rata sebesar 9,67 dari skor maksimal 16, atau sekitar 60% dari nilai tertinggi. Aspek kematangan menggambarkan kemampuan individu untuk berpikir secara dewasa, mengendalikan emosi, dan mengambil keputusan secara mandiri (Caballero & Walker, 2010). Nilai yang belum optimal ini menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa masih belum terbiasa membuat keputusan besar secara mandiri dan masih cenderung bergantung pada orang lain, terutama dalam hal yang berkaitan dengan karir dan pekerjaan. Dari sisi faktor internal yang dibahas di Bab II, kondisi ini dapat dipahami karena mahasiswa usia 20 - 24 tahun masih dalam proses pembentukan identitas diri yang belum sepenuhnya selesai (Côté, 2019).

Ketiga, aspek motivasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 6,09 dari skor maksimal 12, atau hanya sekitar 51% dari nilai tertinggi. Ini adalah aspek dengan capaian paling rendah di antara keempat aspek kesiapan kerja. Motivasi menggambarkan dorongan dari dalam diri individu untuk bekerja, mencapai tujuan, dan menyelesaikan tugas dengan penuh komitmen (Caballero & Walker, 2010). Sangat rendahnya nilai ini perlu mendapat perhatian serius (Seemiller & Grace, 2019). Dari sisi faktor internal, kecenderungan Generasi Z yang terbiasa

dengan hal-hal instan membuat mereka mudah menyerah ketika proses yang dihadapi terasa lama dan penuh hambatan. Dari sisi faktor eksternal, kondisi pasar kerja yang sangat kompetitif dan sulitnya mencari pekerjaan juga dapat membuat sebagian mahasiswa merasa tidak yakin dengan peluang mereka, sehingga menurunkan semangat dan motivasi untuk mempersiapkan diri (Yang et al., 2025).

Keempat, aspek kemampuan interpersonal memperoleh nilai rata-rata sebesar 22,81 dari skor maksimal 32, atau sekitar 71% dari nilai tertinggi. Aspek ini mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, dan menyesuaikan diri dengan orang-orang yang berbeda karakter di lingkungan kerja. Meskipun nilai ini relatif paling tinggi, capaian persentasenya masih belum optimal. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Valverde et al., (2020) yang menyatakan bahwa banyak lulusan masih menghadapi tantangan dalam hal komunikasi dan kerja sama tim saat pertama kali masuk dunia kerja. Selain itu, penelitian terbaru juga menunjukkan bahwa kurangnya pengalaman praktis yang terstruktur selama masa perkuliahan dapat menghambat perkembangan keterampilan interpersonal dalam konteks profesional (Mahfud et al., 2024). Dari sisi faktor eksternal, kurangnya pengalaman praktis yang terstruktur selama masa kuliah membuat kemampuan interpersonal dalam konteks profesional belum terasah dengan baik.

Secara keseluruhan, hasil per aspek ini menunjukkan bahwa motivasi adalah aspek yang paling perlu ditingkatkan, diikuti oleh kematangan, kemampuan interpersonal, dan resiliensi. Temuan ini memperkuat apa yang sudah dijelaskan dalam latar belakang penelitian, bahwa rendahnya kesiapan kerja bukan hanya soal kurangnya keterampilan teknis, tetapi juga tentang kesiapan mental dan sosial individu dalam menghadapi dunia kerja (Caballero & Walker, 2010). Hal ini juga didukung oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh kombinasi aspek psikologis, sosial, dan kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Mahfud et al., 2024).

Perlu juga dicatat bahwa tingginya persentase responden yang masuk kategori rendah (90,7%) bisa dipengaruhi oleh standar pengukuran instrumen *Work Readiness Scale* (WRS) (Caballero & Walker, 2010). Instrumen ini dirancang untuk mengukur kesiapan kerja dalam konteks profesional nyata, sehingga mahasiswa yang belum pernah bekerja secara formal cenderung memberikan penilaian yang lebih rendah terhadap dirinya sendiri (Mahfud et al., 2024). Artinya, angka ini bukan berarti mereka benar-benar tidak siap sama sekali, tetapi mencerminkan bahwa mereka belum banyak memiliki pengalaman kerja yang bisa dijadikan tolak ukur.

### 3. Pengaruh Adaptabilitas Karir terhadap Kesiapan Kerja pada Generasi Z

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji apakah adaptabilitas karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z. Hipotesis yang diajukan adalah  $H_1$  yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan dari adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja, dan  $H_0$  yakni tidak terdapat pengaruh tersebut (Mahfud et al., 2024).

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,509 + 0,117X$ . Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada adaptabilitas karir akan diikuti kenaikan kesiapan kerja sebesar 0,117 poin. Tanda positif pada angka ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja adalah searah, artinya semakin tinggi adaptabilitas karir, cenderung semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Arah hubungan ini sesuai dengan hipotesis dan kerangka konseptual yang telah dibangun dalam penelitian ini (Savickas & Porfeli, 2012). serta didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa adaptabilitas karir berperan penting dalam meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi transisi ke dunia kerja (Di Fabio, 2017).

Namun demikian, hasil uji t menunjukkan nilai t - hitung sebesar 1,437 dengan nilai signifikansi 0,152. Karena nilai signifikansi 0,152 lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan

secara statistik (Andy Field, 2024). Nilai t-hitung 1,437 juga lebih kecil dari t-tabel 1,683. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 2,065 dengan signifikansi 0,152, yang berarti model penelitian secara keseluruhan juga tidak signifikan (Hair et al., 2022) . Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,010 menunjukkan bahwa adaptabilitas karir hanya mampu menjelaskan 1% perubahan pada kesiapan kerja. Sisanya, yaitu 99%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil ini bukan berarti adaptabilitas karir tidak penting dalam membentuk kesiapan kerja melainkan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja kemungkinan bersifat tidak langsung dan membutuhkan faktor - faktor pendukung lain agar bisa bekerja secara optimal (Rudolph et al., 2017). Hal ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam pembahasan berikut.

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan pengaruh signifikan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Diva & Satwika, (2024) melaporkan bahwa adaptabilitas karir berkontribusi sebesar 50,1% terhadap kesiapan kerja. Putu Aninditha Veera Lakshmi (2022) juga menemukan pengaruh yang signifikan, begitu pula (Ayuni et al., 2025) . Perbedaan ini perlu dipahami dengan melihat konteks masing-masing penelitian secara lebih seksama.

Pertama, jika dilihat dari data per dimensi, terdapat ketimpangan yang mencolok pada profil adaptabilitas karir responden. Dimensi *concern* hanya mencapai nilai rata-rata 13,71 atau 57% dari skor maksimal, jauh tertinggal dari tiga dimensi lainnya yang berada di kisaran 84 - 85%. Hal ini penting karena dalam Bab II penelitian ini telah dijelaskan bahwa *concern* merupakan dimensi yang paling mendasar dalam adaptabilitas karir. Tanpa perencanaan karir yang kuat, kemampuan *control*, *curiosity*, dan *confidence* yang sudah tinggi tidak bisa tersalurkan secara efektif menjadi kesiapan kerja yang nyata (Savickas & Porfeli, 2012). Dengan kata lain, ketimpangan ini bisa menjadi salah satu alasan mengapa adaptabilitas karir secara keseluruhan tidak cukup kuat untuk memengaruhi kesiapan kerja secara signifikan (Savickas & Porfeli, 2012).

Kedua, dari sisi kesiapan kerja per aspek, motivasi menunjukkan nilai paling rendah yaitu 6,09 dari skor maksimal 12, atau hanya 51%. Motivasi merupakan faktor internal yang sangat penting dalam membentuk kesiapan kerja. Ketika motivasi rendah, individu kurang terdorong untuk mempersiapkan diri secara aktif meskipun sebenarnya memiliki kemampuan adaptasi karir yang cukup. Lemahnya motivasi ini, dikombinasikan dengan lemahnya dimensi *concern* pada adaptabilitas karir, menciptakan kondisi di mana kemampuan adaptasi tidak berhasil diterjemahkan menjadi kesiapan kerja yang terukur (Mahfud et al., 2024).

Ketiga, kemungkinan ada faktor-faktor lain yang berperan sebagai penghubung antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Berdasarkan teori yang dibahas di Bab II, faktor-faktor seperti keyakinan diri dalam menjalankan tugas kerja tertentu, pengalaman magang, dukungan keluarga, dan kualitas bimbingan karir dari kampus kemungkinan besar turut berperan dalam membentuk kesiapan kerja (Caballero & Walker, 2010). Tanpa faktor-faktor penghubung ini, pengaruh langsung adaptabilitas karir terhadap kesiapan kerja menjadi tidak tampak signifikan (Ayuni et al., 2025).

Keempat, terdapat keterbatasan pada data penelitian ini. Hasil uji normalitas menunjukkan data tidak berdistribusi normal ( $P < 0,05$ ) dan terdapat gejala heteroskedastisitas ( $P = 0,001$ ). Kedua kondisi ini dapat memengaruhi ketepatan hasil analisis regresi yang digunakan. Selain itu, distribusi skor kesiapan kerja yang sangat menumpuk di kategori rendah (90,7%) membuat variasi data menjadi sangat terbatas, sehingga menyulitkan model untuk mendeteksi pengaruh yang bermakna (Andy Field, 2024).

Meskipun hasil uji hipotesis tidak terkonfirmasi, arah hubungan yang positif antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja tetap konsisten dengan teori yang ada (Savickas & Porfeli, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa adaptabilitas karir tetap merupakan faktor yang relevan dalam membentuk kesiapan kerja, meskipun pengaruhnya

kemungkinan bersifat tidak langsung dan membutuhkan faktor-faktor pendukung lain agar bisa bekerja secara optimal (Mahfud et al., 2024). Dari sisi implikasi praktis, temuan ini memberikan pesan penting bagi institusi pendidikan, program pengembangan mahasiswa tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan adaptabilitas karir secara umum tetapi perlu juga secara khusus dalam memperkuat dimensi *concern*, yaitu kemampuan mahasiswa untuk merencanakan dan berorientasi pada karir jangka panjangnya. Selain itu, program yang meningkatkan motivasi kerja mahasiswa juga perlu menjadi prioritas mengingat aspek motivasi merupakan aspek kesiapan kerja yang paling rendah dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis proporsi yang telah dipaparkan sebelumnya, tiga dimensi yaitu *control*, *curiosity*, dan *confidence* ini masing-masing berkontribusi sebesar 27% terhadap total skor adaptabilitas karir. Ketiga dimensi ini secara bersama - sama mendominasi profil adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z dalam penelitian ini. Sementara itu, dimensi *concern* hanya berkontribusi sebesar 18%, menjadikannya dimensi yang paling lemah. Hasil ini mengindikasikan bahwa mahasiswa Generasi Z lebih unggul dalam hal kepercayaan diri, rasa ingin tahu, dan kemampuan mengendalikan karir namun masih perlu penguatan dalam hal perencanaan dan orientasi karir jangka panjang (Savickas & Porfeli, 2012).

#### 4. Kajian dalam Perspektif Islam

Hasil penelitian ini juga dapat dikaji dari sudut pandang Islam untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap (Haryati et al., 2025). Rendahnya dimensi concern, yaitu aspek perencanaan dan orientasi masa depan karir, dengan nilai rata-rata hanya 13,71 atau 57% dari skor maksimal, dapat dimaknai dalam perspektif Islam sebagai kurangnya sikap tafakkur, yaitu kemampuan mempersiapkan dan merencanakan masa depan. Islam mengajarkan agar manusia tidak hanya memikirkan hari ini, tetapi juga mempersiapkan diri untuk hari esok (Aprima & Jamilus, 2024).

Selain itu, bekerja dan mempersiapkan diri untuk bekerja adalah amanah yang diemban setiap individu, baik terhadap diri sendiri maupun keluarga dan masyarakat. Lemahnya motivasi menunjukkan bahwa sebagian individu belum sepenuhnya menghayati makna tanggung jawab tersebut dalam kehidupan profesionalnya (Mudzakir & Sutrisno, 1997).

Berdasarkan temuan penelitian ini dari perspektif Islam menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang sesungguhnya hanya bisa dicapai ketika individu memiliki landasan nilai yang kuat, yaitu etos kerja, rasa tanggung jawab, kemampuan merencanakan masa depan, dan kesungguhan dalam berusaha. Adaptabilitas karir saja tidak cukup

jika tidak disertai dengan kesiapan menyeluruh dari berbagai sisi tersebut (Mahfud et al., 2024).

## 5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu disampaikan secara terbuka agar hasil penelitian dapat dipahami secara proporsional. Pertama, data penelitian tidak memenuhi dua syarat penting dalam analisis regresi linear, yaitu distribusi data yang normal dan varians yang stabil. Meskipun sudah dilakukan penyesuaian melalui transformasi data, kedua syarat tersebut masih belum sepenuhnya terpenuhi. Kondisi ini dapat memengaruhi ketepatan hasil analisis (Kline, 2018). Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode analisis yang tidak terlalu bergantung pada kedua syarat tersebut, seperti *bootstrapping* atau *Structural Equation Modeling* (SEM) (Hayes & Rockwood, 2020).

Kedua, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel untuk menjelaskan kesiapan kerja, yaitu adaptabilitas karir. Nilai  $R^2$  sebesar 0,010 menunjukkan bahwa 99% perubahan pada kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan kajian teori di Bab II, beberapa faktor yang kemungkinan berpengaruh antara lain pengalaman magang, dukungan keluarga, keyakinan diri, kualitas pendidikan, dan motivasi berprestasi (Rudolph et al., 2017). Penelitian selanjutnya disarankan untuk

memasukkan variabel-variabel tersebut ke dalam model agar hasilnya lebih lengkap dan menyeluruh.

Ketiga, sebagian besar responden yaitu 90,7% berada pada kategori kesiapan kerja yang rendah. Kondisi ini kemungkinan dipengaruhi oleh standar pengukuran instrumen WRS yang cukup tinggi, sehingga kurang sensitif untuk membedakan tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa yang belum memiliki pengalaman kerja formal (Caballero & Walker, 2010). Penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan penggunaan instrumen yang lebih sesuai dengan karakteristik mahasiswa tingkat akhir di Indonesia.

Keempat, penelitian ini dilakukan pada satu waktu saja tanpa pengukuran berulang. Oleh karena itu, penelitian ini tidak bisa menjelaskan bagaimana perkembangan adaptabilitas karir dan kesiapan kerja seseorang berubah dari waktu ke waktu. Penelitian yang dilakukan dalam jangka panjang, misalnya mengikuti perjalanan mahasiswa dari awal kuliah hingga mereka benar-benar masuk dunia kerja, akan memberikan gambaran yang jauh lebih lengkap tentang hubungan antara kedua variabel ini (Rudolph et al., 2017).

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penelitian tentang “Pengaruh Adaptabilitas Karir Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Malang” menghasilkan tiga kesimpulan utama yang bisa menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Pertama, tingkat adaptabilitas karir pada mahasiswa Generasi Z semester 6 dan 8 di perguruan tinggi negeri yang ada di Kota Malang secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Dengan nilai rata - rata 74,45% dan standar deviasi 8,37. Sebanyak 67,2% responden berada pada kategori sedang, 16,7% pada kategori rendah, dan 16,2% pada kategori tinggi. Dari keempat dimensi adaptabilitas karir, dimensi *career control* dan *career confidence* menunjukkan capaian tertinggi (masing-masing 85%), diikuti oleh *career curiosity* (84%), sementara dimensi *career concern* menunjukkan capaian paling rendah dengan hanya 57% dari skor maksimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa mahasiswa Generasi Z memiliki kepercayaan diri dan rasa ingin tahu yang tinggi terhadap karir, namun masih lemah dalam hal perencanaan dan orientasi karir jangka panjang. Rendahnya dimensi *concern* ini

menjadi perhatian serius karena dimensi ini merupakan fondasi dari seluruh proses adaptasi karir, tanpa perencanaan yang kuat, kemampuan adaptasi di dimensi lain tidak akan tersalurkan secara optimal.

Kedua, tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z semester 6 dan 8 di perguruan tinggi negeri yang ada di Kota Malang secara keseluruhan berada pada kategori rendah, dengan nilai rata-rata sebesar 58,55 dan standar deviasi 8,63. Sebanyak 90,7% responden berada pada kategori rendah, 7,4% pada kategori sedang, dan hanya 2,0% pada kategori tinggi. Dari keempat aspek kesiapan kerja, aspek kemampuan interpersonal menunjukkan capaian tertinggi (71%), diikuti resiliensi (69%) dan kematangan (60%), sementara aspek motivasi menunjukkan capaian paling rendah dengan hanya 51% dari skor maksimal. Temuan ini relevan dengan data ketenagakerjaan nasional yang menunjukkan bahwa tingkat pengangguran pada kelompok usia muda termasuk Generasi Z mencapai 16%, jauh di atas rata-rata nasional. Rendahnya motivasi mencerminkan bahwa mahasiswa belum sepenuhnya terdorong secara internal untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, yang sejalan dengan kecenderungan Generasi Z yang terbiasa dengan gratifikasi instan sehingga kurang tekun dalam proses karir yang panjang.

Ketiga, berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,509 + 0,117X$  yang menunjukkan

arah hubungan positif antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja. Namun, hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,152 ( $p > 0,05$ ) dengan nilai t-hitung  $1,437 < t\text{-tabel } 1,683$ , sehingga adaptabilitas karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Generasi Z di Kota Malang. Maka dari itu,  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,010 menunjukkan bahwa adaptabilitas karir hanya mampu menjelaskan 1% variasi kesiapan kerja, sedangkan 99% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti *self-efficacy*, pengalaman magang, dukungan sosial, kualitas pendidikan, dan kondisi pasar kerja. Meskipun pengaruh langsung tidak terbukti signifikan, arah hubungan yang positif tetap konsisten dengan teori yang ada, mengindikasikan bahwa adaptabilitas karir tetap merupakan faktor yang relevan namun kemungkinan besar bekerja secara tidak langsung melalui variabel mediator atau moderator yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran atau masukan yang ditujukan kepada tiga pihak, yaitu institusi pendidikan, mahasiswa Generasi Z, dan peneliti selanjutnya.

### **1. Bagi Institusi Pendidikan (Perguruan Tinggi)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *Career concern* (perencanaan karir) merupakan hasil aspek yang paling lemah

dalam profil adaptabilitas karir mahasiswa Generasi Z, dengan capaian hanya sejumlah 57% dari skor maksimal. Oleh karena itu perguruan tinggi perlu untuk:

1. Memperkuat layanan bimbingan karir yang tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk membuat perencanaan karir yang konkret dan terstruktur sejak awal menginjak dunia perkuliahan. Program seperti *career workshop*, seminar industri, serta *career counseling* secara berkala perlu untuk diintegrasikan ke dalam kurikulum atau kegiatan kemahasiswaan.
2. Mengingat aspek motivasi dalam kesiapan kerja menunjukkan capaian paling rendah (51%), perguruan tinggi disarankan untuk mengembangkan program yang bisa meningkatkan dorongan internal mahasiswa, seperti program monitoring dengan alumni, kunjungan industri, serta pengalaman magang yang terstruktur dan berorientasi pada pengembangan *soft skills*. Pengalaman praktis seperti ini terbukti efektif dalam menjembatani kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

## **2. Bagi Mahasiswa Generasi Z**

Mahasiswa Generasi Z disarankan untuk secara aktif meningkatkan kemampuan perencanaan karir dengan mulai menetapkan tujuan karir yang spesifik, terukur, dan realistis sejak dini.

Hal ini bisa dilakukan melalui kegiatan eksplorasi karir secara mandiri, seperti mengikuti seminar ketenagakerjaan, bergabung dengan komunitas profesional, memanfaatkan platform pengembangan karir online, dan aktif dalam mencari pengalaman kerja melalui magang, internship atau proyek *freelance*.

Selain itu, mahasiswa perlu menyadari bahwa kesiapan kerja bukan hanya soal nilai akademis atau kemampuan teknis, tetapi juga menyangkut kesiapan mental, motivasi, kematangan dalam pengambilan keputusan, dan kemampuan interpersonal. Dalam perspektif islam, mempersiapkan diri untuk bekerja merupakan bagian dari ikhtiar dan amanah yang harus dijalankan dengan sungguh - sungguh, sebagaimana yang diajarkan dalam Al - Qur'an Surat Ar - Ra'd ayat 11. Oleh karena itu, mahasiswa didorong untuk bisa mengembangkan *growth mindset* dan melatih ketahanan diri atau resiliensi dalam menghadapi proses karir yang penuh tantangan dan tidak selalu memberikan hasil yang instan dan sesuai harapan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Mengingat nilai koefisien determinasi  $R^2$  dalam penelitian ini hanya sebesar 0,010 atau 1%, yang berarti 99% variasi kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain yang secara teoritis berpotensi mempengaruhi kesiapan kerja, seperti *self-efficacy*,

dukungan sosial, motivasi berprestasi, atau pengalaman magang. Selain itu, dapat pula diuji apakah terdapat variabel mediator atau moderator yang menjembatani hubungan antara adaptabilitas karir dan kesiapan kerja, misalnya melalui pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Di samping itu, mengingat 90,7% responden berada pada kategori kesiapan kerja rendah yang kemungkinan dipengaruhi oleh standar instrumen WRS, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan instrumen yang lebih sesuai dengan karakteristik mahasiswa tingkat akhir Indonesia yang belum memiliki pengalaman kerja formal.

Terakhir, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal yang mengikuti perjalanan mahasiswa dari waktu ke waktu sehingga dapat menggambarkan dinamika perkembangan adaptabilitas karir dan kesiapan kerja secara lebih komprehensif dan kontekstual. Penelitian pada populasi yang lebih beragam, tidak terbatas pada mahasiswa perguruan tinggi negeri di Kota Malang, juga meningkatkan generalisabilitas temuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprima, S. G., & Jamilus, J. (2024). Perencanaan Karir dalam Pendidikan Islam (Studi Literatur). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3912–3921. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1330>
- Ayuni, S., & Nio, S. R. (2025). Hubungan career adaptability dengan work readiness mahasiswa tingkat akhir D3 di Universitas Negeri Padang. *Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 5, 2953–2969.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan angkatan kerja di Indonesia* (Vol. 46, No. 1). Badan Pusat Statistik.
- BPS Kota Malang. (n.d.). *Kota Malang Dalam Angka Malang Municipality in Figures 2023* (B. K. M.-S. of M. Municipality, Ed.; Numbers 0215–5975). BPS KOTA MALANG/BPS-Statistics of Malang Municipality.
- BPS Provinsi Jawa Timur. (2023). *Statistik daerah Provinsi Jawa Timur 2023*. BPS Provinsi Jawa Timur. <https://jatim.bps.go.id/publication.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/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Coetzee, M., & Ngope, M. M. (2023). Influence of career orientations and career guidance need on students' employability attributes. *Journal of Psychology in Africa*, 33(4), 358–367. <https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2240107>
- Côté, J. E. (2019). *Youth development in identity societies*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429433856>
- Deckro, G. R., Ballinger, K. M., Hoyt, M., Wilcher, M., Dusek, J. A., Myers, P., Greenberg, B. S., Rosenthal, D. S., & Benson, H. (2002). The evaluation of a

mind/body intervention to reduce psychological distress and perceived stress in college students. *Journal of American College Health*, 50(6), 281–287. <https://doi.org/10.1080/07448480209603446>

DeVellis, R. F. (2019). *Scale development: Theory and practice* (4th ed.). SAGE Publications.

Di Fabio, A. (2017). Positive healthy organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8(NOV), 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>

Diva, V., & Satwika, P. A. (2024). Work Readiness of Final Year Students Observed from Grit and Career Adaptability. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 9(2), 115–121. <https://doi.org/10.17977/um001v9i22024p115-121>

Douven, I. (2018). A Bayesian perspective on Likert scales and central tendency. *Psychonomic Bulletin and Review*, 25(3), 1203–1211. <https://doi.org/10.3758/s13423-017-1344-2>

Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.

Fitriyani, A. T. (2023). Nilai kerja dan etos kerja dalam Islam. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(1), 252–261. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i1.2472>

Haryati, A., Kastina, H., Yulandari, R., & Sari, D. (2025). Career guidance in improving work readiness at UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu (Bimbingan karir dalam meningkatkan kesiapan kerja di UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu). *JKIP: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(1), 163–169.

Hascan, M. A. (2021). Konsep serta solusi pengembangan diri dalam Islam. *MUMTAZ: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 22–34. <https://ejournal.uniib.ac.id/index.php/mumtaz/article/view/721>

Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of

mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1), 19–54.  
<https://doi.org/10.1177/0002764219859633>

Hidayat, D. R., Handika, M., Herdi, H., & Fitriyana, N. (2022). Construct validity of career adaptation in counseling: Adaptability ability scale using structural equation modeling (SEM). *KONSELI: Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)*, 9(1), 95–104. <https://doi.org/10.24042/kons.v9i1.10637>

Ichwan, L. K., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Pengaruh career adaptability dan parental career-related behaviors terhadap kesiapan kerja mahasiswa manajemen tingkat akhir. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 608–622. <https://doi.org/10.63822/p31d6e28>

J Malt, J., & Nasution, Y. (2025). The influence of workplace environment and work motivation on job performance: The mediating role of employee commitment among Generation Z workers. *JABA: Journal of Applied Business Administration*, 9(2). <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA>

Jabbar, H., & Fatima, A. (2024). The psychological impact of unemployment on individuals. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 9(7). <https://doi.org/10.1108/eb013200>

Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*. pp 1-18.  
<https://ro.ecu.edu.au/ecuworks2013/666>

Khampirat, B. (2024). Psychometric characteristics of the career adapt-abilities scale in Thai undergraduate students: A multiple indicators multiple causes model. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1338401.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1338401>

Kline, R. B. (2018). Response to Leslie Hayduk’s review of *Principles and practice of structural equation modeling*, 4th edition. *Canadian Studies in Population*, 45(3–4), 188–195. <https://doi.org/10.25336/csp29418>

- Kumi, E., Osei, H. V., Asumah, S., & Yeboah, A. (2024). The impact of technology readiness and adapting behaviours in the workplace: A mediating effect of career adaptability. *Future Business Journal*, 10(1), Article 355. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00355-z>
- Kusumawardani, A. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Energy Equity Epic (Sengkang) Pty.Ltd.*
- Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(1), 22–38. <https://doi.org/10.25077/jip.6.1.22-38.2022>
- Lent, R., Brown, S., Hacket, G., (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122. [10.1006/jvbe.1994.1027](https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027)
- Liu, X., Zhang, X., Dang, Y., & Gao, W. (2023). Career education skills and career adaptability among college students in China: The mediating role of career decision-making self-efficacy. *Behavioral Sciences*, 13(9), Article 780. <https://doi.org/10.3390/bs13090780>
- Mahfud, T., Masek, A., Suyitno, S., Ihsani, A. N. N., Fransisca, Y., Pranoto, P. W., Pranoto, A., Hadi, S., & Susanto, A. (2024). The role of work-based learning in enhancing career adaptability: An empirical study from vocational students in Indonesian and Malaysian universities. *Integration of Education*, 28(3), 436–453. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.116.028.202403.436-453>
- Marisa. (2023). *Hubungan kematangan emosi dengan kebahagiaan pernikahan pada mahasiswa S1 dan implikasinya terhadap layanan bimbingan dan konseling: Studi korelasi di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia* (Skripsi sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia). <https://repository.upi.edu/106539/>

- Mudzakir, A., & Sutrisno, J. (1997). *Psikologi pendidikan: Untuk fakultas tarbiyah komponen MKDK*. Pustaka Setia.
- Nugraha, A. (2023). Etos Kerja Dalam Al-Quran Untuk Menghadapi Era Industri Dan Perubahan Sosial. *Journal of Economics Business Ethic and Science of History, 1*(2), 15–24.
- Putri, F. A., Setyawan, N. F. B., & Efendy, M. (2024). Hubungan Career Adaptability Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Mercubuana Yogyakarta. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, 4*(2021), 4955–4966.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & P., H. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Saba Jaya Publisher.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 151–173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Saifulloh, S. (2010). Etos kerja dalam perspektif Islam. *Jurnal Sosial Humaniora, 3*(1), 54–69. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v3i1.654>
- Salim, R. M. A., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Situmorang, D. D. B. (2023). *The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability*. *Heliyon, 9*(4), e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2019). Generation Z goes to college. *Journal of College*

*Orientation, Transition, and Retention*, 25(1).  
<https://doi.org/10.24926/jcotr.v25i1.2919>

Sulianta, F. (2019). *Skala Likert*.

Suroto et al. (2024). Jurnal Pendidikan Progresif Factors Affecting the Work Readiness of Vocational School Students : A. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 14(03), 1831–1846. <https://doi.org/10.23960/jpp.v14.i3.202412>

Tarigan, M., & Silaban, D. F. (2024). Pendahuluan Statistika Deskriptif Ukuran frekuensi Ukuran pemusatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 4(2), 187–195.

Twenge, J. M. (2018). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.

Valverde, J. de, Thornhill-Miller, B., Van Patillon, T., & Lubart, T. (2020). Creativity: A key concept in guidance and career counselling. *Journal of Adult and Continuing Education*, 26(1), 61–72.  
<https://doi.org/10.1177/1477971420903736>

Yang, Z., Corbeta-Gomez, S., & E. Borines, M. (2025). The Role of Career Guidance Support in Shaping College Students' Career Motivation and Planning Behavior. *Jurnal Pendidikan Dan Profesi Keguruan*, 5(1), 58–72.  
<https://doi.org/10.59562/progresif.v5i1.9748>

Yessika, N. (2024). Studi Terkait Pemahaman Etos Kerja Islami, Adaptabilitas Karier dan Kematangan Karier dalam Kesiapan Kerja Setelah Lulus. *Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi*, (June), 128–145.

Zayrin, A. A., Nupus, H., Maizia, K. K., Marsela, S., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Analisis instrumen penelitian pendidikan (uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian). *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 780–789. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1070>



## LAMPIRAN - LAMPIRAN

### Lampiran 1 Skala Uji Coba

#### Skala Adaptabilitas Karir

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin:

Instansi :

Semester :

#### Petunjuk Pengisian:

1. Sangat Tidak Sesuai (STS)
2. Tidak Sesuai (TS)
3. Sesuai (S)
4. Sangat Sesuai (SS)

No	Aitem	STS	TS	S	SS
1.	Memikirkan seperti apa masa depan saya kelak				
2.	Menyadari bahwa pilihan hari ini menentukan masa depan saya				
3.	Menyiapkan masa depan saya				
4.	Menjadi peduli pada pilihan pendidikan dan kejuruan yang harus saya tempuh				
5.	Merencanakan bagaimana mencapai tujuan saya				

6.	Memperhatikan mengenai karier saya				
7.	Tetap Optimis				
8.	Membuat keputusan saya sendiri				
9.	Bertanggung jawab atas tindakan saya				
10.	Mempertahankan kepercayaan saya				
11.	Mempercayai diri sendiri				
12.	Melakukan apa yang baik menurut saya				
13.	Mengeksplorasi lingkungan sekitar				
14.	Mencari kesempatan untuk berkembang sebagai seorang individu				
15.	Mencari tahu alternatif sebelum menentukan pilihan				
16.	Mengamati cara-cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu				
17.	Menggali lebih dalam pertanyaan yang saya miliki				
18.	Ingin tahu tentang peluang-peluang baru				

19.	Mengerjakan tugas secara efisien				
20.	Berhati-hati dalam melakukan sesuatu dengan baik				
21.	Mempelajari keterampilan baru				
22.	Bekerja keras hingga batas kemampuan saya				
23.	Menaklukan rintangan				
24.	Menyelesaikan masalah				

### Skala Kesiapan Kerja

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin:

Instansi :

Semester :

### Petunjuk Pengisian:

1. Sangat Tidak Sesuai (STS)

3. Sesuai (S)

2. Tidak Sesuai (TS)

4. Sangat Sesuai (SS)

No	Aitem	STS	TS	S	SS
25.	Saya akan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan pada pekerjaan saya.				

26.	Mencari informasi mengenai macammacam pekerjaan kurang perlu dilakukan, karena akan semakin membingungkan.				
27.	Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain dalam memilih pekerjaan.				
28.	Saya tidak suka dikritik jika pekerjaan yang sudah saya lakukan benar menurut saya.				
29.	Saya siap menerima tantang dari perusahaan meskipun saya lulusan baru.				
30.	Saya siap berada di bawah tuntutan perusahaan				
31.	Saya siap dengan kondisi apapun meski itu diluar prediksi saya.				
32.	Saya tidak ingin belajar lebih dari apa yang perusahaan berikan.				
33.	Saat hendak menyelesaikan tugas, saya mampu menentukan pekerjaan mana yang harus saya selesaikan terlebih dahulu.				
34.	Saat saya akan menyelesaikan tugas, saya menerima keputusan dari				

	orang yang saya sukai saja tanpa memikirkan keputusan itu baik atau tidak dalam tim.				
35.	Saya mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan lebih dalam tentang keputusan tersebut.				
36.	Saya akan menelan pendapat mentah-mentah dari orang lain tanpa saya pertimbangkan lebih dahulu.				
37.	Saya semangat bekerja agar tidak membebani orang lain.				
38.	Kurang semangat bekerja karena tidak ada dukungan.				
39.	Saya bekerja untuk mendapat pengakuan dari orang lain.				
40.	40. Gaji yang sedikit membuat saya tidak semangat bekerja				
41.	Saya bersedia membantu anggota tim saya yang sedang kesulitan.				
42.	Membangun hubungan yang baik dengan semua anggota tim.				

43.	Saya akan menyerahkan semua pekerjaan saya kepada anggota tim.				
44.	Saya tidak dapat menerima pendapat/opini yang berbeda dengan saya.				
45.	Saya merasa antusias dengan apapun yang saya dapatkan di lingkungan baru.				
46.	Saya mampu menyesuaikan diri saya diantara orang-orang dengan berbagai latar belakang.				
47.	Saya butuh waktu lama untuk merasa nyaman di lingkungan baru.				
48.	Saya merasa nyaman bergaul dengan teman satu ras saya saja.				

## Lampiran 2 Skala Setelah Uji Coba

### Skala Adaptabilitas Karir

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin:

Instansi :

Semester :

#### Petunjuk Pengisian:

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Sesuai (STS) | 3. Sesuai (S)         |
| 2. Tidak Sesuai (TS)         | 4. Sangat Sesuai (SS) |

No	Aitem	STS	TS	S	SS
1.	Menyiapkan masa depan saya				
2.	Menjadi peduli pada pilihan pendidikan dan kejuruan yang harus saya tempuh				
3.	Merencanakan bagaimana mencapai tujuan saya				
4.	Memperhatikan mengenai karier saya				
5.	Tetap Optimis				
6.	Membuat keputusan saya sendiri				
7.	Bertanggung jawab atas tindakan saya				

8.	Mempertahankan kepercayaan saya				
9.	Mempercayai diri sendiri				
10.	Melakukan apa yang baik menurut saya				
11.	Mengeksplorasi lingkungan sekitar				
12.	Mencari kesempatan untuk berkembang sebagai seorang individu				
13.	Mencari tahu alternatif sebelum menentukan pilihan				
14.	Mengamati cara-cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu				
15.	Menggali lebih dalam pertanyaan yang saya miliki				
16.	Ingin tahu tentang peluang-peluang baru				
17.	Mengerjakan tugas secara efisien				
18.	Berhati-hati dalam melakukan sesuatu dengan baik				
19.	Mempelajari keterampilan baru				
20.	Bekerja keras hingga batas kemampuan saya				

21.	Menaklukan rintangan				
22.	Menyelesaikan masalah				

### Skala Kesiapan Kerja

Nama / Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin:

Instansi :

Semester :

#### Petunjuk Pengisian:

- |                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Tidak Sesuai (STS) | 3. Sesuai (S)         |
| 2. Tidak Sesuai (TS)         | 4. Sangat Sesuai (SS) |

No	Aitem	STS	TS	S	SS
23.	Mencari informasi mengenai macammacam pekerjaan kurang perlu dilakukan, karena akan semakin membingungkan.				
24.	Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain dalam memilih pekerjaan.				
25.	Saya tidak suka dikritik jika pekerjaan yang sudah saya lakukan benar menurut saya.				

26.	Saya siap menerima tantangan dari perusahaan meskipun saya lulusan baru.				
27.	Saya siap berada di bawah tuntutan perusahaan				
28.	Saya siap dengan kondisi apapun meski itu diluar prediksi saya.				
29.	Saya tidak ingin belajar lebih dari apa yang perusahaan berikan.				
30.	Saat hendak menyelesaikan tugas, saya mampu menentukan pekerjaan mana yang harus saya selesaikan terlebih dahulu.				
31.	Saat saya akan menyelesaikan tugas, saya menerima keputusan dari orang yang saya sukai saja tanpa memikirkan keputusan itu baik atau tidak dalam tim.				
32.	Saya mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan lebih dalam tentang keputusan tersebut.				
33.	Saya akan menelan pendapat mentah-mentah dari orang lain tanpa saya				

	pertimbangkan lebih dahulu.				
34.	Kurang semangat bekerja karena tidak ada dukungan.				
35.	Saya bekerja untuk mendapat pengakuan dari orang lain.				
36.	40. Gaji yang sedikit membuat saya tidak semangat bekerja				
37..	Saya bersedia membantu anggota tim saya yang sedang kesulitan.				
38.	Membangun hubungan yang baik dengan semua anggota tim.				
39.	Saya akan menyerahkan semua pekerjaan saya kepada anggota tim.				
40.	Saya tidak dapat menerima pendapat/opini yang berbeda dengan saya.				
41.	Saya merasa antusias dengan apapun yang saya dapatkan di lingkungan baru.				
42.	Saya mampu menyesuaikan diri saya diantara orang-orang dengan berbagai latar belakang.				

43.	Saya merasa nyaman bergaul dengan teman satu ras saya saja.				
-----	---	--	--	--	--

### Lampiran 3 Surat Pernyataan Penilaian Alat Ukur

#### Panelis 1

##### Expert Judgement

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ACSAN SUSENO

Instansi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala alat ukur, yaitu:


Nama Alat Ukur: CAAS (*Career Adapt-Abilities Scale*)

WRS (*Work Readiness Scale*)

Tujuan Pengukuran: Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Career Adabtability* Terhadap *Work Readiness* Pada Generasi Z Kota Malang.

Tujuan Penggunaan: Penelitian untuk tugas akhir dengan judul "Pengaruh *Career Adabtability* Terhadap *Work Readiness* Pada Gencrasi Z Kota Malang"

Malang, 19 - 02 - 2026

  
(. ACSAN..... SUSENO...)

NIP.

**Panelis 2****Expert Judgement**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iqbal Ali Wafa, S.Psi

Instansi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala alat ukur, yaitu:


Nama Alat Ukur: CAAS (*Career Adapt-Abilities Scale*)

WRS (*Work Readiness Scale*)

Tujuan Pengukuran: Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Career Adabtability* Terhadap *Work Readiness* Pada Generasi Z Kota Malang.

Tujuan Penggunaan: Penelitian untuk tugas akhir dengan judul "Pengaruh *Career Adabtability* Terhadap *Work Readiness* Pada Generasi Z Kota Malang"

Malang, <sup>74</sup> 2024-02-2025

  
(Iqbal Ali Wafa...)

NIP.

**Panelis 3****Expert Judgement**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abdul Hamid Cholili

Instansi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bersedia menjadi rater untuk skala alat ukur, yaitu:

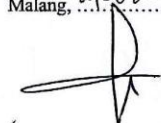
Nama Alat Ukur: CAAS (*Career Adapt-Abilities Scale*)

WRS (*Work Readiness Scale*)

Tujuan Pengukuran: Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Career Adabtability* Terhadap *Work Readiness* Pada Generasi Z Kota Malang.

Tujuan Penggunaan: Penelitian untuk tugas akhir dengan judul "Pengaruh *Career Adabtability* Terhadap *Work Readiness* Pada Generasi Z Kota Malang"

Malang, 24-02-2026



(.....)

NIP. 198906022013211026

### Lampiran 4 Hasil Penilaian Ahli Panel

#### Skala Adaptabilitas Karir

Aspek	Indikator	Aitem		Keterangan
		F	UF	
Concern	Perencanaan masa depan	1, 2, 3	-	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional
	Kesadaran Karier	4, 5, 6	-	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional
Control	Regulasi Diri	7, 8	-	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional
	Tanggung Jawab & Keputusan	9, 10, 11, 12,	-	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional
Couriosity	Eksplorasi Lingkungan	13, 14	-	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional
	Pencarian Informasi	15, 16, 17, 18	-	Item berwarna kuning mengindikasikan

				adanya perbaikan redaksional
Confidence	Efikasi Diri	19, 20	-	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional
	Pemecahan Masalah	21, 22, 23, 24	-	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional

### Skala Kesiapan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Keterangan
		F	UF	
Resiliensi	Ketahanan & adaptasi	25, 29, 30, 31	26, 27, 28, 32	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan kejelasan makna
Kematangan	Pengambilan Keputusan	33	34, 35, 36	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional
Motivasi	Dorongan kerja	37	38, 39, 40	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional

Kemampuan Interpersonal	Hubungan sosial & kerja tim	41, 42, 45, 46	43, 44, 47, 48	Item berwarna kuning mengindikasikan adanya perbaikan redaksional dan konteks sosial
-------------------------	-----------------------------	----------------------	-------------------	--





P44	Pearson Correlation	-0,178	0,031	0,192	0,079	-0,070	0,027	0,090	0,166	0,214	0,298	0,189	0,246	0,162	0,172	-0,078	.374	0,343	0,191	0,283	0,182	0,033	-0,114	-0,072	0,147
	Sig. (2-tailed)	0,346	0,870	0,309	0,680	0,714	0,889	0,636	0,382	0,256	0,109	0,317	0,190	0,331	0,382	0,682	0,042	0,064	0,313	0,130	0,336	0,863	0,550	0,706	0,438
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P45	Pearson Correlation	0,142	0,062	0,347	.374	0,223	0,133	0,220	0,283	.558	-.369	0,226	0,283	-.376	-.674	0,034	-.365	-.408	0,201	-.375	-.369	0,209	0,220	0,056	0,212
	Sig. (2-tailed)	0,453	0,744	0,060	0,042	0,237	0,482	0,243	0,130	0,001	0,045	0,231	0,130	0,041	0,000	0,621	0,047	0,025	0,287	0,041	0,045	0,268	0,242	0,767	0,261
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P46	Pearson Correlation	-0,305	0,116	.418	0,215	0,271	.515	0,341	0,200	-.384	0,173	-.368	0,137	0,316	0,186	0,267	.405	0,249	0,271	0,299	0,152	.503	.475	.433	0,133
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,540	0,021	0,254	0,148	0,004	0,065	0,230	0,036	0,343	0,045	0,472	0,088	0,326	0,153	0,026	0,185	0,147	0,108	0,486	0,005	0,008	0,017	0,484
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P47	Pearson Correlation	0,000	0,084	-0,126	0,019	-0,253	-.362	-0,109	0,031	0,072	0,236	-0,153	0,234	-0,033	0,035	-0,064	0,084	-0,050	-0,168	-0,019	0,077	-0,236	-0,070	-0,153	0,226
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,658	0,508	0,920	0,177	0,049	0,568	0,869	0,705	0,210	0,419	0,214	0,863	0,617	0,737	0,658	0,792	0,375	0,923	0,685	0,209	0,712	0,419	0,230
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P48	Pearson Correlation	-0,167	-0,166	.419	0,058	0,012	.462	0,165	-0,104	0,262	-0,071	.406	0,010	0,229	0,158	0,232	0,064	0,183	0,330	0,146	0,047	0,343	.426	0,336	0,050
	Sig. (2-tailed)	0,377	0,380	0,021	0,761	0,951	0,010	0,385	0,583	0,161	0,708	0,026	0,358	0,223	0,403	0,217	0,737	0,333	0,075	0,442	0,806	0,063	0,019	0,069	0,734
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	-0,056	0,067	.573	.424	.395	.563	.598	.441	.499	.518	.687	.465	.599	.591	.405	.534	.614	.497	.649	.584	.592	.463	.462	.508
	Sig. (2-tailed)	0,767	0,724	0,001	0,019	0,031	0,001	0,000	0,015	0,005	0,003	0,000	0,010	0,000	0,001	0,027	0,002	0,000	0,005	0,000	0,001	0,001	0,010	0,010	0,004
	N	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301	301

**Lampiran 6 Uji Realibilitas (Croanbach's Alpha)**

Jumlah Pernyataan	Croanbach's Alpha	Syarat	Keterangan
43	0,876	0,6	Reliable

## Lampiran 7 Hasil Pengisi Skala

### Skala Hasil Adaptabilitas Karir

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Tot
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	78
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	77
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	87
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	67
4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	78
3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	4	63
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	80
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	68
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	67
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	76
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	77
4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	73
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	65
3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	83
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	71
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	58
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	73
4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	70
4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	70



4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	84
2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	59
3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	67
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	82
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	59
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	75
3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	64
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69
3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	4	3	4	76
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	84
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	78
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	77
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	84
3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	87
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	78
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	84



3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	66
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	74
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	63
3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	87
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	77
1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	2	2	3	2	1	2	37
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	79
3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
3	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	67
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	86
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	85
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	78
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	78
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	82
4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	80
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	79
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	79
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	79
4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	81
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	78
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	78
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	77
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	77

4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	79
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	79
3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	3	4	3	4	3	67
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	71
4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	73
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	75
4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	76
3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	76
2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	35
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	71
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	75
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	78
3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	73
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	74
3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	71
3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	2	4	3	3	68
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	71
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	76
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	77
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	77
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	76
2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	4	4	3	55
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	76
3	2	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	4	2	4	2	64
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	76
3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	74
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	78
4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	77
4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	76
3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	78

4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	77
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	77
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	79
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	76
3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	78
3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	77
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	79
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	78
3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	78
3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	74
3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	74
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	77
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	79
3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	75
4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	77
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	79
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	77
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	77
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	76
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	74
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	74
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	74
3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	69
3	1	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	65
3	4	4	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	63
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	79

### Skala Kesiapan Kerja

P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	Tot
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	54
1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	45
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	3	3	3	50
4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	71
2	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	2	4	4	2	1	3	4	4	58
3	2	4	4	3	3	2	4	1	1	1	2	1	4	4	4	1	1	3	3	3	54
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	57
2	1	1	4	4	4	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1	4	4	4	48
2	2	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	2	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	83
3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	76
2	2	1	3	4	3	1	4	2	2	1	2	1	2	4	4	1	2	3	3	3	50
3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	48
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	1	4	3	3	50
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	53
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	75
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	55
3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	4	2	2	4	3	3	54
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	77
3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	4	1	2	3	3	3	49
2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	48
4	4	1	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	4	4	2	1	3	3	3	56
2	2	1	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	1	3	3	4	55
2	2	1	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	1	3	3	4	55
4	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	52

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	48
4	3	3	4	4	4	1	3	4	1	1	4	4	3	3	4	2	1	3	4	4	64
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	55
1	2	2	3	3	2	1	4	1	1	1	1	2	4	3	4	1	1	4	4	2	47
1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	4	2	3	44
1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	36
2	1	2	3	4	3	3	3	3	1	1	2	1	2	4	3	2	2	3	4	4	53
2	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	3	3	44
4	3	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	53
3	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2	4	50
3	2	2	4	4	4	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	1	1	4	4	3	53
2	2	2	3	3	3	2	4	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	4	4	3	48
2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	54
4	4	1	4	2	4	2	4	3	1	4	3	4	1	3	4	3	4	3	2	4	64
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	55
3	3	2	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	59
2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	4	2	1	3	3	2	47
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	51
3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	58
2	1	1	3	1	4	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	2	1	42
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	53
3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	51
3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	67
1	1	1	3	3	3	1	4	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	4	4	4	45
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	4	3	3	53
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	52
2	1	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	57
2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	53
2	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	3	3	1	2	3	3	3	45

3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	54
2	2	2	3	3	2	1	3	2	2	1	1	2	4	3	3	1	2	3	3	2	47
2	2	2	4	3	3	2	4	1	1	1	2	2	3	3	4	1	1	3	3	3	50
1	1	2	4	3	3	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	46
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
2	2	2	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	48
4	2	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	4	3	4	52
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	57
3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	56
2	2	3	3	1	3	2	3	2	1	1	2	2	4	3	3	2	2	3	4	3	51
3	3	3	4	4	4	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	59
2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	43
3	2	1	4	3	4	2	4	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	50
4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	53
2	2	1	4	4	4	2	4	1	1	1	2	1	3	4	4	2	1	1	4	4	52
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	3	3	3	52
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	79
2	1	1	3	3	3	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	4	46
3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	56
3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	81
2	3	2	3	2	3	2	4	1	1	1	2	1	3	3	4	1	1	3	3	4	49
3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	1	3	4	4	1	1	3	3	2	45
4	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	2	4	4	1	1	4	4	2	50
2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	63
3	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	1	2	3	3	4	1	2	4	4	4	63
2	2	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	3	4	2	46
2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	52

4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	74
3	3	2	3	4	4	2	4	2	2	1	1	1	3	3	4	2	1	4	4	2	55
4	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	1	43
3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	3	51
2	2	1	3	3	3	2	4	1	1	1	2	2	1	3	4	1	1	3	3	3	46
3	1	1	4	3	3	4	4	1	2	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	3	60
3	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	53
4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	71
2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	51
2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	58
2	2	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	51
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	57
3	2	1	4	3	4	2	4	1	1	2	2	1	4	4	4	2	1	3	4	3	55
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	50
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	51
2	2	1	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	4	3	1	2	3	4	3	50
2	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	4	3	60
4	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	58
3	3	3	4	2	4	1	4	2	1	1	1	1	1	4	4	2	1	4	4	3	53
3	3	2	4	4	3	1	4	2	1	1	2	1	2	4	4	1	2	3	4	4	55
3	1	2	4	4	3	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	3	52
4	2	4	4	4	4	1	2	2	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	68
4	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	50
2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	42
4	2	4	3	4	2	1	4	3	1	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	1	59
3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	1	1	2	4	3	4	4	3	3	3	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	81
3	4	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4	58
2	2	2	4	4	3	2	4	1	1	1	1	1	3	4	4	1	2	4	4	3	53
2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	4	2	1	3	3	4	50

4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	52
3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	52
2	3	4	4	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	57
2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	52
1	1	1	4	4	3	1	4	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	4	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	3	3	2	44
4	4	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	47
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79
2	3	1	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	50
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	66
4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	3	1	2	4	3	1	1	3	3	3	54
1	1	2	4	3	3	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	4	3	3	44
3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	3	4	3	48
1	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	2	1	3	4	4	1	1	4	4	2	49
4	1	2	4	3	3	2	4	4	1	2	1	4	2	4	4	4	2	3	4	4	62
2	1	1	3	4	3	1	3	4	3	2	1	3	2	4	3	1	1	3	4	3	52
2	1	2	4	3	4	1	3	4	4	1	1	4	1	4	3	1	1	3	3	3	53
2	1	1	4	3	4	1	4	1	2	2	1	3	1	4	3	2	2	3	3	3	50
1	2	1	4	3	3	1	4	1	2	2	2	1	1	3	4	1	1	4	4	4	49
1	2	1	3	4	4	1	4	2	1	1	1	3	2	4	4	1	2	3	4	4	52
2	1	1	4	3	4	1	3	3	3	1	1	4	1	4	3	2	1	4	3	3	52
1	2	1	4	3	4	2	3	1	2	2	1	1	2	4	4	4	1	4	3	3	52
2	1	2	4	3	4	1	4	3	4	1	1	3	1	4	3	2	1	3	3	4	54
1	1	1	4	3	4	1	4	3	4	1	2	4	1	4	3	2	1	4	4	3	55
2	1	2	3	4	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	4	2	1	3	3	4	50
1	2	2	3	4	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	4	3	49
2	1	2	4	4	3	2	4	2	1	2	2	1	2	3	4	2	2	3	3	3	52
2	1	2	3	4	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	4	4	51

2	1	2	3	4	3	2	4	2	1	2	2	1	2	3	4	2	1	3	4	3	51
1	2	2	3	4	3	2	3	4	2	1	2	1	3	3	4	3	2	4	3	4	56
1	2	2	3	4	3	2	4	3	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	58
2	1	2	3	4	3	2	3	4	3	4	1	3	2	3	4	2	1	3	4	3	57
2	2	1	3	4	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	4	2	1	3	4	4	53
2	1	2	3	4	3	2	3	4	1	1	2	1	2	4	3	2	1	3	4	4	52
2	1	1	3	4	4	2	4	4	3	4	1	4	3	3	4	2	4	3	3	3	62
3	3	4	2	1	2	1	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	2	1	2	57
2	1	2	4	3	4	2	3	4	3	4	1	3	2	3	4	2	1	1	3	4	56
2	1	2	3	4	3	1	4	3	4	1	2	3	1	4	3	1	3	4	4	4	57
2	1	1	4	3	3	4	4	3	2	1	1	3	2	3	4	2	2	4	4	3	56
3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	63
4	3	2	1	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	66
1	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	66
1	2	1	3	3	3	1	4	1	2	1	2	1	4	4	3	2	1	3	4	4	50
2	1	2	3	3	3	2	4	1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	48
1	2	1	3	4	3	1	3	2	1	1	2	1	4	4	3	2	1	3	4	3	49
2	1	2	4	3	3	1	3	4	2	1	2	4	2	3	3	4	1	3	3	4	55
4	3	2	3	4	2	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	67
2	2	2	3	4	4	2	3	1	2	2	2	1	2	3	4	2	1	4	3	3	52
2	3	3	1	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	1	1	1	3	4	3	3	56
1	3	2	3	3	4	2	4	3	4	1	2	4	2	4	4	3	1	4	3	4	61
2	2	2	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	63
1	2	2	3	3	3	2	4	1	2	2	1	2	2	3	4	2	1	3	4	3	50
4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	1	3	4	3	4	69
2	1	2	3	3	4	2	3	1	2	1	2	2	2	3	4	2	1	3	4	4	51
1	2	1	4	4	3	2	3	1	2	1	2	1	2	4	3	4	1	4	3	3	51
4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	65
1	2	1	3	3	4	2	4	4	3	1	2	1	1	4	3	2	1	4	3	3	52
1	2	1	4	3	4	1	4	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	3	4	4	50

1	2	1	4	3	4	2	4	4	3	1	2	4	2	4	4	1	1	4	3	4	58
2	1	1	4	3	4	2	4	3	2	1	1	1	2	4	3	1	2	4	3	4	52
2	1	2	4	3	4	2	3	1	2	1	2	2	1	3	4	2	1	3	4	3	50
1	2	1	3	4	4	2	3	1	2	1	1	2	1	3	4	2	2	4	3	3	49
2	1	2	4	4	3	1	3	2	1	1	1	2	1	3	4	2	1	3	4	3	48
2	1	2	4	3	3	1	3	2	2	1	1	3	2	4	3	1	1	3	4	3	49
2	1	2	4	4	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	4	2	1	3	4	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
2	1	2	3	4	3	2	3	4	2	1	1	3	2	3	4	3	2	4	3	4	56
2	1	2	3	4	4	2	4	2	1	2	2	1	1	3	4	3	2	4	3	4	54
2	1	2	3	4	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	2	1	4	3	3	50
1	1	2	4	3	3	1	4	4	4	1	1	4	2	4	3	1	1	4	3	3	54
2	2	1	3	4	3	2	4	3	1	2	2	1	2	3	4	2	2	1	3	3	50
2	1	1	4	3	4	2	4	3	3	1	1	4	1	4	4	2	1	4	3	3	55
2	1	2	3	3	4	2	3	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	4	48
3	2	1	3	4	3	2	3	4	2	1	2	3	1	3	4	3	2	3	4	3	56
2	1	1	4	3	4	2	4	3	4	2	2	4	1	4	3	2	1	3	3	3	56
2	1	2	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	4	4	57
2	1	1	3	3	3	2	4	3	4	2	1	4	1	4	3	2	1	3	3	3	53
2	2	1	4	3	3	1	4	3	4	1	1	3	1	4	3	2	1	3	3	4	53
2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	1	3	4	2	1	3	3	3	55
2	2	1	3	3	4	2	3	4	1	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	4	53
2	1	2	3	3	4	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	4	3	4	49
4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	68
3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	1	3	4	65
2	4	3	3	4	3	2	4	3	1	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	63
1	2	1	3	4	4	1	3	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	3	4	4	49

## Lampiran 8 Data Demografis

### Data Demografis Penelitian

#### Berdasarkan Kampus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	116	56.9	56.9	56.9
	2	39	19.1	19.1	76.0
	3	35	17.2	17.2	93.1
	4	14	6.9	6.9	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	92	45.1	45.1	45.1
	Perempuan	112	54.9	54.9	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

#### Semester

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Smt 6	66	32.4	32.4	32.4
	Smt 8	138	67.6	67.6	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

### Statistik Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Jenis Kelamin adaptabilitas karir\* Jenis Kelamin

adaptabilitas

Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
1	74.1848	92	8.14691
2	74.6696	112	8.58071
Total	74.4510	204	8.37087

### Statistik Deskriptif Adaptabilitas Karir Berdasarkan Semester adaptabilitas karir\* Semester

adaptabilitas

Semester	Mean	N	Std. Deviation
1	74.7424	66	7.42617
2	74.3116	138	8.80925
Total	74.4510	204	8.37087

### Statistik Deskriptif Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin kesiapankerja \* Jenis Kelamin

kesiapankerja

Jenis Kelamin	Mean	N	Std. Deviation
1	56.6848	92	9.72583
2	53.7232	112	7.35975
Total	55.0588	204	8.61414

## Statistik Deskriptif Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

### kesiapankerja \* Semester

kesiapankerja			
Semester	Mean	N	Std. Deviation
1	54.1818	66	7.00529
2	55.4783	138	9.28008
Total	55.0588	204	8.61414

## Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		204
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.53224983
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.137
	Negative	-.090
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji heteroskedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.637	.225		-2.832	.005
	LN_X	.172	.052	.227	3.309	.001

a. Dependent Variable: Abs\_RES

b.

## Lampiran 10 Analisis Deskriptif

### Skor Hipotetik

#### Deskriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Adaptabilitas Karir	204	35,00	88,00	74,4510	8,37087
Kesiapan Kerja	204	40,00	88,00	58,5539	8,63559
Valid N (listwise)	204				

### Kategorisasi Data Adaptabilitas Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	34	16.7	16.7	16.7
	Sedang	137	67.2	67.2	83.8
	Tinggi	33	16.2	16.2	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

### Kategorisasi Data Kesiapan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	185	90.7	90.7	90.7
	Sedang	15	7.4	7.4	98.0
	Tinggi	4	2.0	2.0	100.0
	Total	204	100.0	100.0	

### Lampiran 11 Uji Hipotesis

#### Model Persamaan Regresi

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.509	.353		9.955	.000
	LN_X	.117	.082	.101	1.437	.152

#### Pengujian hipotesis (Uji T)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.509	.353		9.955	.000
	LN_X	.117	.082	.101	1.437	.152

### Pengujian Simultas (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.042	1	.042	2.065	.152 <sup>b</sup>
	Residual	4.097	202	.020		
	Total	4.139	203			

a. Dependent Variable: LN\_Y

b. Predictors: (Constant), LN\_X

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.101 <sup>a</sup>	.010	.005	.14242

a. Predictors: (Constant), LN\_X

b. Dependent Variable: LN\_Y

## Lampiran 12 Hasil Turnitin

d68ebe1b85429b4f\_turnitin skripsi pje

ORIGINALITY REPORT

**16%**

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet	1074 words — 6%
2	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet	172 words — 1%
3	<a href="http://repository.unissula.ac.id">repository.unissula.ac.id</a> Internet	119 words — 1%
4	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet	81 words — < 1%
5	<a href="http://repository.ipb.ac.id:8080">repository.ipb.ac.id:8080</a> Internet	77 words — < 1%
6	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet	75 words — < 1%
7	<a href="http://ojs.unimal.ac.id">ojs.unimal.ac.id</a> Internet	68 words — < 1%
8	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet	56 words — < 1%
9	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id">repository.stie-mce.ac.id</a> Internet	54 words — < 1%
10	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet	

