

---

## *Work Readiness Gen Z di Indonesia: Studi tentang Self-Confidence, Career Guidance, dan Work Interest*

Goku Syahlidi<sup>1</sup>, Jessica Amanda<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Tanjungpura, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Sriwijaya, Indonesia

E-mail: [gokusyahlidiii@gmail.com](mailto:gokusyahlidiii@gmail.com)<sup>1</sup>, [jessicaa.amandaa22@gmail.com](mailto:jessicaa.amandaa22@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### **Article History:**

Received: 21 April 2025

Revised: 01 Mei 2025

Accepted: 05 Mei 2025

**Keywords:** *Work Readiness, Self-Confidence, Career Guidance, Work Interest, Generasi Z*

**Abstract:** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-confidence dan career guidance terhadap work readiness, baik itu secara langsung maupun melalui mediasi work interest pelamar kerja pemula Generasi Z di Indonesia. Populasi dari penelitian ini adalah pelamar kerja pemula Generasi Z di Indonesia dengan sample sebanyak 214 responden. Metode analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software Smart PLS 3.0. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh positif signifikan career guidance terhadap work interest dan work readiness, pengaruh positif signifikan work interest terhadap work readiness dan peran mediasi positif signifikan work interest terhadap hubungan career guidance dan work readiness. Self-confidence tidak berpengaruh terhadap work readiness pelamar kerja pemula Generasi Z Indonesia. Penelitian ini diharapkan berkontribusi bagi Generasi Z yang ada di Indonesia untuk memperhatikan self-confidence dan career guidance untuk meningkatkan work interest dan work readiness mereka.*

---

## **PENDAHULUAN**

Memiliki pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan merupakan keinginan banyak orang, karena dengan bekerja di tempat impian atau posisi yang diinginkan dapat membuat seseorang untuk lebih menikmati pekerjaan tersebut. Untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan tentunya seseorang harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kapasitas dari pekerjaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki dapat membantu seseorang untuk memiliki kesiapan dalam menentukan karirnya (Russo et al., 2023). Sebelum memasuki dunia kerja, seseorang umumnya menempuh pendidikan terlebih dahulu baik itu pendidikan formal maupun nonformal dengan tujuan untuk memberikan mereka kesempatan lebih dan mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja (Ningsih, 2021). Bimbingan karir lebih awal yang dilakukan dapat membantu seseorang dalam merencanakan karir mereka kedepannya (Gashi, J et al., 2023). Selain itu, mengetahui minat dan hal-hal yang dapat meningkatkan kesiapan kerja seseorang juga dapat membantu mereka untuk bisa memiliki kesiapan kerja yang lebih baik (Aufa et al., 2024).

Generasi Z (Gen Z) saat ini mulai mendominasi angkatan kerja, sebagai generasi yang baru

---

memasuki dunia kerja Gen Z memiliki ketertarikan untuk bekerja di tempat yang tidak terlalu formal dan mudah mengekspresikan diri mereka (Hanifah, 2023). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia tercatat lebih dari 9,8 juta Gen Z belum memiliki pekerjaan. Hal ini menjadi salah satu perhatian mengenai minimnya penyerapan angkatan kerja muda khususnya Gen Z (Wijaya & Arisetyawan, 2023). Survei yang dilakukan oleh Resume Templates pada April 2024, mengungkapkan sebanyak 70% dari Gen Z meminta bantuan orang tua untuk mencarikan mereka pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan Gen Z kurang mandiri dalam mencari pekerjaannya.

Dalam lingkungan kerja Gen Z juga menjadi perhatian serius bagi pihak manajerial perusahaan, dari survey yang dilakukan oleh Intelegent.com kepada 966 pimpinan perusahaan menemukan bahwa 75% pimpinan perusahaan merasa tidak puas dengan kinerja karyawan Gen Z yang dianggap tidak siap untuk bekerja, tidak dapat menangani beban kerja dan kurangnya sikap profesional saat di lingkungan kerja hingga manajer perekrutan menyatakan untuk tidak memperkerjakan Gen Z diperusahaan mereka sementara waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja menjadi permasalahan yang menjadi penghalang bagi Gen Z untuk memiliki pekerjaan yang mereka inginkan. Gen Z yang merupakan lulusan baru dari sekolah maupun universitas perlu dibekali dengan kemampuan yang memadai melalui bimbingan untuk bekerja, menumbuhkan rasa percaya diri, memiliki etika yang baik sehingga akan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik (Detgen et al., 2021).

Kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan menjadi suatu hal yang penting bagi dirinya dalam kesiapan kerja. Untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam bekerja, seseorang perlu mempertimbangkan berbagai aspek, seperti meyakini kemampuan dirinya, bersikap optimis, dan memiliki keberanian untuk memulai sesuatu (Lestari, 2022). Tingginya rasa percaya diri dalam bekerja dapat membuat seseorang memiliki kesiapan kerja yang lebih baik (Nastasia et al., 2022). Menjaga kepercayaan diri untuk kesiapan dalam bekerja merupakan suatu hal yang penting, adanya dukungan yang membangun dari orang terdekat dapat membantu untuk meyakinkan seseorang, termasuk bimbingan dari orang yang sudah memiliki pengalaman dalam bekerja (Ristiani & Lusianingrum, P., 2022).

Bimbingan karier merupakan komponen krusial yang memengaruhi kesiapan kerja dikalangan mahasiswa, karena secara fundamental membentuk kemampuan mereka dalam menavigasi peluang karier dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di pasar tenaga kerja. Bimbingan karier yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan efikasi diri mahasiswa dalam pengambilan keputusan karier, sehingga mendorong kesiapan kerja (Ramaditya et al., 2023). Minat kerja, atau ketertarikan intrinsik terhadap suatu karier, dipengaruhi oleh kualitas bimbingan karier yang diterima dan dapat meningkatkan rasa kesiapan untuk bekerja (Zainuddin & Rijal, 2022). Bimbingan karir yang didapatkan dapat membentuk ketertarikan kerja sehingga akan membantu seseorang untuk lebih memiliki kesiapan kerja.

Peneliti sebelumnya memiliki hasil penelitian yang berbeda terkait pengaruh *career guidance* terhadap *work readiness*. Rosmawati & Usman (2019) menyatakan bahwa *career guidance* tidak memiliki pengaruh terhadap *work readiness*, hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Royani et al (2021) dan Dodd et al (2022). Perbedaan hasil penelitian ini membuat peneliti ingin meneliti terkait apakah *self-confidence* dan *career guidance* berpengaruh terhadap *work readiness*, baik itu secara langsung maupun melalui mediasi *work interest* pelamar kerja pemula Generasi Z di Indonesia. Kontribusi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Generasi Z yang ada di Indonesia untuk memperhatikan *self-confidence* dan

*career guidance* untuk meningkatkan *work interest* dan *work readiness* mereka.

## LANDASAN TEORI

### ***Self-Confidence***

*Self-confidence* yang tinggi mencerminkan keyakinan seseorang terhadap sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya. *Self-confidence* berhubungan dengan keterampilan interpersonal dan kemampuan penyesuaian diri yang esensial, yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap *work readiness* (Lestari, 2022). Semakin tinggi *self-confidence* yang dimiliki oleh seseorang, akan dapat membuat seseorang tersebut memiliki *work readiness* yang semakin baik (Nastasia et al., 2022). Indikator pengukuran *self-confidence* menurut Ristiani & Lusianingrum (2022) yaitu; (1) merasa memiliki kompetensi yang cukup, (2) merasa akan diterima atau di akui oleh kelompok, dan (3) mampu bersikap tenang. Seseorang yang percaya pada kemampuannya menunjukkan kesiapan lebih baik dalam menghadapi tantangan di tempat kerja (Cipta & Wahyuni, 2024).

### ***Career Guidance***

*Career guidance* merupakan komponen krusial yang memengaruhi *work readiness* karena secara fundamental membentuk kemampuan individu dalam menavigasi peluang karier dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan (Dodd et al., 2022). *Career guidance* yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan *work readiness* seseorang dalam pengambilan keputusan karier, sehingga mendorong *work readiness* (Royani et al., 2021). Indikator pengukuran *career guidance* menurut Fajriah, N & Sudarma (2017) yaitu; (1) pemahaman diri, (2) pemahaman mengenai nilai-nilai, (3) pemahaman lingkungan, dan (4) merencanakan masa depan. Program *career guidance* memfasilitasi peningkatan keterampilan kerja dan adaptabilitas karier seseorang dengan menyediakan sumber daya yang memungkinkan mereka menyelaraskan minat dengan peluang karier sehingga *work interest* seseorang tersebut akan terbentuk (Surainah, R & Oktarina, 2022).

### ***Work Interest***

*Work interest* memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan kerja individu, berfungsi sebagai faktor motivasi sekaligus pendorong keterlibatan dalam aktivitas terkait karir. Rachman, A et al (2023) menyatakan bahwa ketika seseorang memiliki minat yang kuat terhadap karier yang mereka pilih, mereka lebih mungkin mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mempermudah transisi ke karier tersebut. *Work interest* secara signifikan memengaruhi kesiapan kerja dengan meningkatkan motivasi diri dan mendorong keterlibatan proaktif dalam peluang pembelajaran edukatif maupun pengalaman praktis (Kussudiarso, A & Adnans, A, 2023). Menurut Fajriah, N & Sudarma (2017) indikator pengukuran *work interest* yaitu; (1) kebutuhan untuk melakukan suatu aktivitas, (2) kebutuhan untuk menyenangkan orang lain, (3) kebutuhan untuk mencapai hasil, dan (4) kebutuhan untuk mengatasi kesulitan. Menumbuhkan *work interest* menjadi aspek krusial dalam mempersiapkan diri agar siap terjun ke dunia kerja dengan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga semangat dan motivasi yang diperlukan untuk berkembang dalam karier (Insorio et al., 2023).

### ***Work Readiness***

*Work readiness* dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *self-confidence*, *career guidance*, dan *work interest*. *Self-confidence* berperan dalam membangun keyakinan individu

terhadap kompetensi yang dimiliki, sementara *career guidance* menyediakan jalur yang terstruktur dalam memahami dan menavigasi dinamika pasar kerja. *Work interest* yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan serta motivasi seseorang dalam mengembangkan keterampilan dan pengalaman yang relevan dengan bidang profesional yang diminati. Untuk mengukur *work readiness* dapat dilakukan melalui beberapa indikator, yaitu; (1) memiliki keterampilan untuk mendukung pekerjaan, (2) memiliki bekal pengetahuan untuk menjadi ahli di bidang pekerjaannya, (3) memiliki kemampuan untuk menggunakan proses berfikir di tempat kerja, dan (4) memiliki karakter yang dibutuhkan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas di dunia kerja (Ristiani & Lusianingrum, 2022).

### Hipotesis dan Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas variabel *self-confidence*, *career guidance*, *work interest*, dan *work readiness*, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

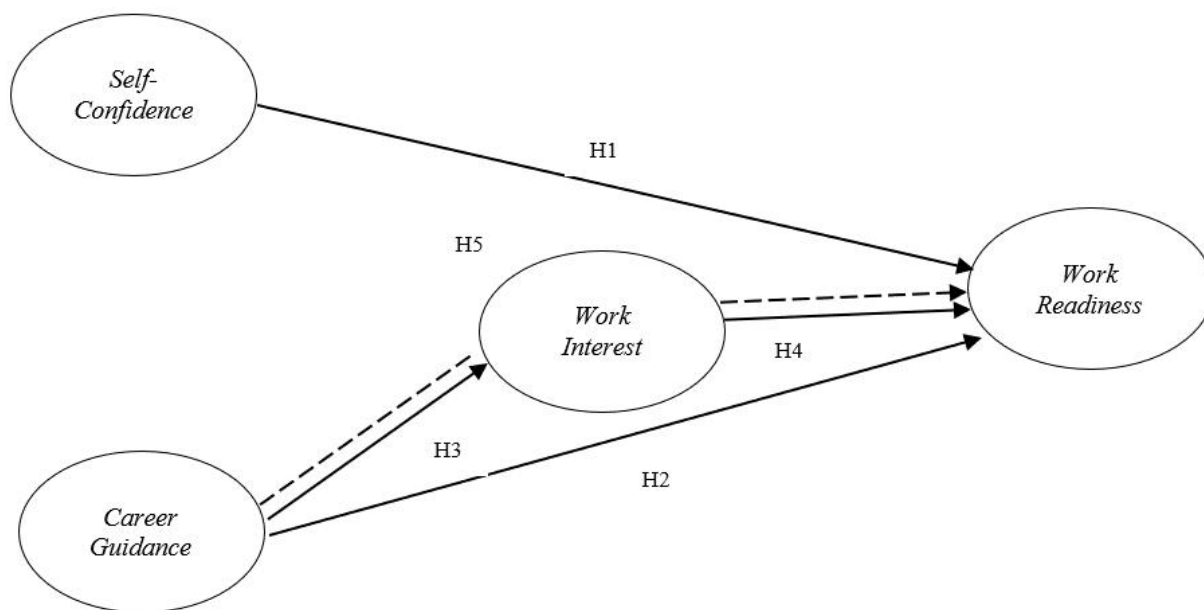
H1: *self-confidence* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*.

H2: *career guidance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*.

H3: *career guidance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work interest*.

H4: *work interest* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*.

H5: *career guidance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness* dimediasi *work interest*.



Gambar 1. Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian asosiatif kausal metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden melalui *Google Form*. Bentuk kuesioner penelitian menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden sebagai berikut: 1) berusia 17 - 28 tahun (Generasi Z di Indonesia); 2) merupakan pelamar kerja pemula; 3) belum memiliki

pekerjaan tetap; 4) pernah mengikuti *career coaching* atau seminar terkait persiapan kerja/karir. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang ada di Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan pendekatan rumus *lemeshow* ( $n = \frac{Z^2 P (1-P)}{d^2}$ ) dikarenakan total populasi yang tidak dapat diketahui secara pasti, sehingga dalam penelitian ini membutuhkan minimal 100 responden sebagai sample penelitian (Slamet & Aglis, 2020).

Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *software* Smart PLS 3.0 untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian. Model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan uji validitas untuk menguji layak atau tidaknya item pernyataan yang dijadikan instrument penelitian dengan melihat nilai apabila nilai *loading factor*  $\geq 0,70$  maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid, untuk reliabilitas dilihat dari *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 0,5$  dan *Cronbach's Alpha* (CA)  $> 0,7$ , uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji alat analisis yang digunakan terhadap instrument penelitian (Hair et al., 2021). Menguji Model Struktural (*Inner Model*) dengan evaluasi *Model Fit Analysis* untuk melihat kelayakan model penelitian yang di bangun, *R-square* untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan kriteria  $> 0,75$  substansial,  $0,50 - 0,75$  moderat,  $0,25 - 0,50$  lemah dan  $< 0,25$  sangat lemah (Hair et al., 2021). Uji hipotesis melalui evaluasi *t-Statistic* dan *P-Value*, hipotesis diterima apa bila nilai *T-Statistic*  $> 1,96$  atau nilai *P-Value*  $< 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 214 responden untuk uji hipotesis penelitian. Adapun karakteristik responden penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori	Item	Frekuensi (N=214)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	91	42.53%
	Perempuan	123	57.47%
Usia	17 – 20 Tahun	36	16.82%
	21 – 24 Tahun	135	63.08%
	25 – 28 Tahun	43	42.20%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	111	51.87%
	Sarjana/Diploma	102	47.67%
	Pasca Sarjana (S2/S3)	1	0.46%
Asal	Indonesia Bagian Timur	43	20.1%
	Indonesia Bagian Tengah	47	21.9%
	Indonesia Bagian Barat	124	58%
Pelatihan Karir	Tidak	23	10.75%
	Iya	191	89.25%

Sumber: Data diproses 2025

Dari total 214 responden, 91 orang (42,53%) adalah laki-laki dan 123 orang (57,47%) perempuan, mayoritas responden berusia 21-24 tahun sebanyak 135 orang, 63,08%), diikuti 25-27 tahun (43 orang, 42,20%) dan 17-20 tahun (36 orang, 16,82%). Dari segi pendidikan, 111 orang (51,87%)

berpendidikan SMA/SMK, 102 responden (47,67%) memiliki gelar Sarjana/Diploma, dan 1 orang (0,46%) berpendidikan Pasca Sarjana. Mayoritas responden berasal dari Indonesia Bagian Barat (124 orang, 58%), diikuti oleh Indonesia Bagian Tengah (47 orang, 21,9%), dan Indonesia Bagian Timur (43 orang, 20,1%). Dalam pelatihan karir, 191 responden (89,25%) memiliki pengalaman karir dan 23 responden (10,75%) tidak pernah memiliki pengalaman karir.

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas data dilihat dari hasil *loading factor*, apabila nilai *loading factor*  $\geq 0,7$  maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid (Hair et al., 2021), untuk reliabilitas dilihat dari  $AVE > 0,5$  dan  $CR > 0,7$ . Terdapat 15 item pernyataan dalam penelitian ini dengan hasil *loading factor* sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Kode Item	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
			LF	Ket	CA	AVE	Ket
<i>Self-Confidence</i>	SC1	Saya merasa memiliki kompetensi yang memadai untuk bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	0,907	Valid	0,848	0,767	Reliabel
	SC2	Saya yakin orang-orang di tempat kerja akan mengakui kontribusi saya.	0,860	Valid			
	SC3	Saya yakin dapat bersikap tenang dalam menghadapi tekanan kerja.	0,860	Valid			
<i>Career Guidance</i>	CG1	Saya memiliki pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan dalam bekerja.	0,857	Valid	0,880	0,735	Reliabel
	CG2	Pemahaman mengenai nilai-nilai pribadi dapat memandu saya dalam membuat keputusan karir.	0,863	Valid			
	CG3	Saya mendapatkan pemahaman yang baik tentang kondisi pasar kerja di bidang yang saya minati.	0,838	Valid			
	CG4	Saya telah merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir di masa depan.	0,872	Valid			
<i>Work Interest</i>	WI1	Saya tertarik melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan yang saya minati.	0,889	Valid	0,870	0,721	Reliabel
	WI2	Saya berusaha menyenangkan orang lain	0,758	Valid			

		melalui pekerjaan yang akan saya lakukan.					
	WI3	Saya akan berusaha untuk memberikan hasil terbaik sesuai kemampuan saya.	0,866	Valid			
	WI4	Saya tertarik dengan pekerjaan yang akan memberikan saya tantangan untuk berkembang.	0,877	Valid			
<i>Work Readiness</i>	WR1	Saya merasa siap menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk mengatasi tantangan dalam pekerjaan.	0,865	Valid	0,894	0,758	Reliabel
	WR2	Saya yakin kemampuan yang saya miliki akan mendukung saya untuk berkembang di bidang pekerjaan yang saya pilih.	0,893	Valid			
	WR3	Saya yakin kemampuan berpikir yang saya miliki akan membantu saya dalam mengatasi tantangan di pekerjaan.	0,878	Valid			
	WR4	Saya percaya bahwa karakter yang saya miliki akan membantu saya untuk beradaptasi dan berkembang di tempat kerja.	0,847	Valid			

Note:  $LF \geq 0,70$ ;  $AVE \geq 0,50$ ; Ket (Keterangan); LF (*Loading Factor*); CA (*Cronbach's Alpha*); AVE (*Average Variance Extracted*)

Dari hasil *loading factor* pada tabel 2, setiap pernyataan semua memenuhi syarat ( $\geq 0,7$ ), hal ini membuktikan seluruh item dari penelitian ini di anggap valid. Nilai AVE dari ke 4 variabel penelitian ini diatas 0,5 dan nilai CA diatas 0,7, hal ini membuktikan bahwa konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran dari suatu instrumen penelitian.

### Model Struktural (*Inner Model*)

#### *Model Fit Analysis dan Evaluasi R-square*

*Model Fit Analysis* dilihat dari evaluasi *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI), SRMR dapat diterima apabila memiliki nilai  $\leq 0,08$ , NFI dapat diterima apabila memiliki nilai  $\geq 0,8$  dan evaluasi *R-square* untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria  $> 0,75$  substansial,  $0,50 - 0,75$  moderat,  $0,25 - 0,50$  lemah dan  $< 0,25$  sangat lemah (Hair et al., 2021). Hasil pengujian *R-square* sebagai berikut:

**Tabel 3. *Model Fit Analysis dan Evaluasi R-square***

Evaluasi	Nilai	Kriteria
SRMR	0,053	diterima
NFI	0,864	Baik
<b>Variabel</b>		
	<b>Nilai R-square</b>	
<i>Work Interest (Z)</i>	0,688	Moderat
<i>Work Readiness (Y)</i>	0,854	Substansial

Tabel 3 menampilkan hasil uji kelayakan model melalui evaluasi *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) yang memiliki nilai 0,053 ( $< 0,08$ ), menunjukkan bahwa kelayakan model yang dapat diterima, Normed Fit Index (NFI) memiliki nilai 0,864 ( $> 0,8$ ), mendekati 1 mengindikasikan kecocokan model yang baik (Hair et al., 2021). Hasil *R-square* menunjukkan bahwa sebesar 0,688 (68,8%) *work interest* (Z) dipengaruhi oleh *self-confidence* dan *career guidances*, sisanya sebesar 0,312 (31,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, hal ini menunjukkan bahwa *R-square* variabel *work interest* (Z) memiliki kriteria moderat. *Work readiness* (Y) sebesar 0,854 (85,4%) dipengaruhi oleh *self-confidence*, *career guidance* dan *work interest* sisanya sebesar 0,146 (14,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti, hal ini menunjukkan bahwa *R-square* variabel *work readiness* (Y) memiliki kriteria substansial.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) baik secara langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel. Terdapat 5 hipotesis pada penelitian ini dengan hasil uji sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis		<i>Original Sample</i>	<i>Standar Deviation</i>	<i>t-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
<b><i>Direct Effect</i></b>						
H1 (+)	SC → WR	0,107	0,086	1,254	0,210	Ditolak
H2 (+)	CG → WR	0,337	0,092	3,684	0,000	Diterima
H3 (+)	CG → WI	0,830	0,040	20,850	0,000	Diterima
H4 (+)	WI → WR	0,528	0,095	5,564	0,000	Diterima
<b><i>Indirect Effect</i></b>						
H5 (+)	CG → WI → WR	0,438	0,076	5,757	0,000	Diterima

Note: SC (*Self-Confidence*); CG (*Career Guidance*); WI (*Work Interest*); WR (*Work Readiness*)

Dalam pengujian hipotesis terdapat 2 hal yang perlu di perhatikan, yaitu pengujian hipotesis langsung dapat diterima apabila nilai *t-Statistic*  $> 1.96$  atau *P-Value*  $< 0.05$  dan pengaruh positif atau negatif dilihat dari nilai *original sample*. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan hipotesis hubungan langsung variabel pada hipotesis 1 (H1) ditolak karena nilai *t-Statistic* = 1,254 ( $< 1.96$ ) dan *P-Value* = 0,210 ( $> 0.05$ ), hal ini menunjukkan bahwa *self-confidence* tidak berpengaruh terhadap *work readiness* Gen Z yang ada di Indonesia. Menurut

Tentama, et al (2019) *self-confidence* tidak memiliki pengaruh langsung yang konsisten terhadap tingkat *work readiness* mereka, namun faktor-faktor lain seperti komunikasi interpersonal dan kemampuan penyesuaian diri yang secara kolektif lebih memiliki pengaruh signifikan terhadap *work readiness*.

Hipotesis hubungan langsung variabel diterima pada hipotesis 2 (H2), hipotesis 3 (H3), dan hipotesis 4 (H4) karena memiliki nilai *t-Statistic* > 1.96 dan *P-Value* < 0.05. Pada hipotesis 2 (H2) diterima karena nilai *t-Statistic* = 3,684 (> 1.96) dan nilai *P-Value* = 0,000 (< 0.05) dengan nilai *original sample* = 0,337 (positif), hal ini menunjukkan bahwa *career guidance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness* Gen Z yang ada di Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakiki et al (2023); Royani et al (2021); Sofiani & Taman (2019).

Hipotesis 3 (H3) diterima karena nilai *t-Statistic* = 20,850 (> 1.96) dan nilai *P-Value* = 0,000 (< 0.05) dengan nilai *original sample* = 0,830 (positif), hal ini menunjukkan bahwa *career guidance* berpengaruh positif signifikan terhadap *work interest* Gen Z yang ada di Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ribut Surainah & Oktarina (2022). Hipotesis 4 (H4) diterima karena nilai *t-Statistic* = 5,564 (> 1.96) dan nilai *P-Value* = 0,000 (< 0.05) dengan nilai *original sample* = 0,528 (positif), hal ini menunjukkan bahwa *work interest* berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness* Gen Z yang ada di Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatni & Satrya (2023); Ribut Surainah & Oktarina (2022); Rosmawati & Usman (2019).

Pada pengaruh tidak langsung (mediasi) yaitu hipotesis 5 (H5) diterima karena nilai *t-Statistic* = 5,757 (> 1.96) dan nilai *P-Value* = 0,000 (< 0.05) dengan nilai *original sample* = 0,438 (positif), hal ini menunjukkan bahwa *work interest* dapat memediasi secara positif signifikan hubungan *career guidance* terhadap *work readiness* Gen Z yang ada di Indonesia. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ribut Surainah & Oktarina (2022).

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil temuan penelitian ini membuktikan bahwa *career guidance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work interest*, semangkin banyak *career guidance* yang diikuti oleh pelamar kerja pemula Gen Z di Indonesia maka dapat meningkatkan *work interest*. *Career guidance* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *work readiness*, semangkin banyak *career guidance* yang diikuti oleh pelamar kerja pemula Gen Z di Indonesia maka akan semangkin baik *work readiness* yang dimilikinya. *Work interest* yang tinggi dapat memicu *work readiness* pelamar kerja pemula Gen Z di Indonesia, dan *work interest* yang tinggi dapat membuat pengaruh *career guidance* terhadap *work readiness* semangkin tinggi. Akan tetapi *self-confidence* tidak berpengaruh terhadap *work readiness* pelamar kerja pemula Gen Z di Indonesia, hal ini disebabkan oleh ketidak pastian terhadap kondisi dunia kerja saat ini akan dimasuki oleh pelamar kerja pemula Gen Z di Indonesia sehingga dapat menyebabkan lemahnya *self-confidence* yang dimiliki oleh pelamar kerja pemula Gen Z di Indonesia. Pentingnya untuk mendapatkan *career guidance* yang baik bagi pelamar kerja pemula Gen Z Indonesia agar *work interest* yang dimiliki semangkin baik, sehingga tingkat *work readiness* yang dimiliki juga akan semangkin baik. *Self-confidence* terhadap *work readiness* menjadi perhatian serius bagi pelamar kerja pemula Gen Z Indonesia saat ini, karna *self-confidence* yang kurang akan memunculkan keraguan dalam bekerja.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, serta kontribusi dalam proses penelitian ini khususnya kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data yang diperlukan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan referensi maupun rujukan terhadap objek maupun pihak yang menggunakannya.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdul Rachman, A. S., Teik Ee, G., & Halik, M. (2023). Work Readiness among Nursing Diploma Students in a Higher Education Institution in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 1554–1564. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i5/16894>
- Annisa Kussudiarso, A. A., & Aulia Adnans, A. (2023). The Effect of Work Motivation on Work Readiness of USU Kampus Merdeka Internship Students. *International Journal of Research and Review*, 10(9), 401–406. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230941>
- Aufa, M. F. I., Muslimah, U., & Iswinarti, I. (2024). Factors Influencing Work Readiness in Students and College Students: A Systematic Review. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(5), 1023–1027. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0524.1118>
- Cipta, G. K. A., & Wahyuni, D. (2024). Productive Competence, Internship, and Family Support on Student Work Readiness Mediated by Self-Efficacy. *Mimbar Ilmu*, 29(1), 77–87. <https://doi.org/10.23887/mi.v29i1.70525>
- Detgen, A., Fernandez, F., McMahon, A., Johnson, L., & Dailey, C. R. (2021). Efficacy of a College and Career Readiness Program: Bridge to Employment. *Career Development Quarterly*, 69(3), 231–247. <https://doi.org/10.1002/cdq.12270>
- Dodd, V., Hanson, J., & Hooley, T. (2022). Increasing students' career readiness through career guidance: measuring the impact with a validated measure. *British Journal of Guidance and Counselling*, 50(2), 260–272. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1937515>
- Fatni, N. W. S. A., & Satrya, I. G. B. H. (2023). the Influence of Internship Experience and Work Interest on the Job Readiness of Students of the Faculty of Economics and Business, Udayana University. *Jurnal Syntax Transformation*, 4(9), 156–173. <https://doi.org/10.46799/jst.v4i9.803>
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, 6(2).
- Hakiki, M., Budiman, R. D. A., Firdaus, M., & Astiti, A. D. (2023). the Influence of Internship Experience and Career Guidance on Student Work Readiness: a Quantitative Descriptive Research Study. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi (JIPTI)*, 4(2), 123–133. <https://doi.org/10.52060/pti.v4i2.1398>
- Hanifah, A. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 236–245. <https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518>
- Insorio, A. O., Manaloto, C. C., & Lareña, J. J. (2023). Building awareness, interest, and readiness towards college course through work immersion. *Mediterranean Journal of Social & Behavioral Research*, 7(2), 65–74. <https://doi.org/10.30935/mjosbr/12808>
- Jemini Gashi, L., Bërxulli, D., Konjufca, J., & Cakolli, L. (2023). Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of

- adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1).  
<https://doi.org/10.1080/02673843.2023.2281421>
- Lestari, S. (2022). The Effect of Fieldwork Practices and Self-Confidence on Work Readiness of Vocational High School Students. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Naeli Fajriah, U., & Sudarma, K. (2017). Economic Education Analysis Journal PENGARUH PRAKTIK KERJA INUSTRI, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA, DAN BIMBINGAN KARIR PADA KESIAPAN KERJA SISWA Info Artikel. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 421–432.
- Nastasia, K., Akhmad Tarigan, B., & Mary, H. (2022). The Relationship Between Confidence And Working Readiness Of Students In The City Of Padang. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2305–2311.
- Ningsih, A. (2021). *The Role of Vocational Guidance in the Framework of Students' Workforce Readiness: A Literature Review*. August 2017, 1–6.  
<https://www.researchgate.net/publication/349466664>
- Ramaditya, M., Syahrul Effendi, & Dwi Fitriani. (2023). Improving work readiness through talent management, knowledge management and learning organizations in private universities. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 349–372.  
<https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.8560>
- Ribut Surainah, N., & Oktarina, N. (2022). The Effect of Field Work Practices, Career Guidance, and Emotional Intelligence through Work Interest on Work Readiness Article Info. *Jee*, 11(1), 1–11. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec>
- Ristiani, R., & Putri Wenang Lusianingrum, F. (2022). The Effect of Self Confidence on Job Readiness. *Journal of Applied Business, Taxation and Economics Research*, 1(5), 450–461.  
<https://doi.org/10.54408/jabter.v1i5.89>
- Rosmawati, P., & Usman, O. (2019). Effect of Self-Efficacy, Working Interest and Career Guidance to Working Readiness on Vocational High School Student Majoring in Office Administrative in the South Jakarta. *SSRN Electronic Journal*, 1, 1–12.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3418127>
- Royani, I., Rusdarti, & Yulianto, A. (2021). The Effect of Industrial Work Practices, Career Guidance, and Family Environment on Working Readiness through Soft Skills. *JEE: Journal of Economic Education*, 10(2), 266–276.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jeec>
- Russo, A., Zammitti, A., & Zarbo, R. (2023). Career readiness and well-being: The mediation role of strategies for coping with career indecision. *Australian Journal of Career Development*, 32(1), 14–26. <https://doi.org/10.1177/10384162221142747>
- Slamet, R., & Aglis, A. H. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen. In *Deepublish* (p. 373).
- Sofiani, G., & Taman, A. (2019). the Effect of Career Expectation, Career Guidance, and Work Motivation Toward Work Readiness Student. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 17(2), 74–87. <https://doi.org/10.21831/jpai.v17i2.28695>
- Tentama, F., Subardjo, S., Merdiaty, N., & Asti Mulasari, S. (2019). The effect of interpersonal communication and self-adjustment to the work readiness of vocational high school students. *International Journal of Research Studies in Education*, 8(3), 29–38.  
<https://doi.org/10.5861/ijrse.2019.4004>
- Wijaya, N. A., & Arisetyawan, K. (2023). Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Gen-Z di Indoneisa. *INDEPENDENT: Journal Of Economics*, 3(3), 158–170.

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/independent>

Zainuddin, M., & Rijal, M. S. (2022). The Effect of Self-efficacy and Career Guidance Mediated by Work Competency on Job Readiness of Students of Smk Negeri 1 Selong Indonesia. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 22(24), 112–123. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i24899>