

PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* DAN *CAREER PLANNING* TERHADAP *WORK READINESS* MAHASISWA GARUT

Nabilla Mutiara Albi¹, Rohimat Nurhasan², Dani Adiatama³

Universitas Garut

24023122282@fekon.uniga.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat *career adaptability*, *career planning*, dan *work readiness*, sekaligus menguji pengaruh *career adaptability* dan *career planning* terhadap *work readiness* mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala *Likert* kepada 100 mahasiswa aktif dari empat perguruan tinggi di Kabupaten Garut yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability*, *career planning*, dan *work readiness* berada pada kategori tinggi. Pengujian model struktural membuktikan bahwa *career adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* ($t = 4,165$, $p < 0,001$). Sementara itu, *career planning* menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi belum signifikan secara statistik ($t = 1,790$, $p = 0,073$). Nilai *R-square* sebesar 0,704 mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 70,4% variasi pada variabel *work readiness*.

Kata Kunci: ***Career Adaptability, Career Planning, Work Readiness, Generasi Z, PLS-SEM***

ABSTRACT

This study aims to analyze the levels of career adaptability, career planning, and work readiness, while also examining the influence of career adaptability and career planning on the work readiness of Generation Z students in Garut Regency. This study uses a quantitative approach with descriptive and associative methods. Data were collected through a closed-ended Likert-scale questionnaire to 100 active students from four universities in Garut Regency selected using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method assisted by SmartPLS. The results show that career adaptability, career planning, and work readiness are in the high category. Testing the structural model proves that career adaptability has a positive and significant effect on work readiness ($t = 4.165$, $p < 0.001$). Meanwhile, career planning shows a positive influence, but is not yet statistically significant ($t = 1.790$, $p = 0.073$). The R-square value of 0.704 indicates that the model is able to explain 70.4% of the variation in the work readiness variable.

Keywords: *Career Adaptability, Career Planning, Work Readiness, Generation Z, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi berperan strategis dalam menyiapkan lulusan agar mampu memasuki dunia kerja dengan kompetensi yang sesuai. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, mahasiswa dapat dipandang sebagai calon tenaga kerja yang sedang berpindah dari lingkungan akademik menuju lingkungan profesional. Karena itu, keberhasilan pendidikan tinggi tidak cukup dinilai dari capaian akademik atau jumlah kelulusan, tetapi juga dari kemampuan lulusannya untuk bekerja secara adaptif, berkomunikasi, memahami tuntutan organisasi, dan menjalankan peran profesional.

Pembahasan mengenai *work readiness* menjadi penting bagi mahasiswa Generasi Z karena transformasi teknologi, perubahan pola kerja, dan meningkatnya kebutuhan kompetensi menjadikan transisi dari kampus ke dunia kerja semakin kompleks. Data Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya (2024), berdasarkan Sakernas Agustus 2023, menunjukkan bahwa 9,9 juta penduduk usia 15-24 tahun berada dalam kategori *not in employment, education, and training (NEET)*. Angka tersebut setara dengan 22,25% dari 44,7 juta penduduk muda pada kelompok usia tersebut.

Secara nasional, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Agustus 2025 tercatat sebesar 4,85% (Badan Pusat Statistik, 2025). Situasi di Kabupaten Garut menunjukkan tantangan yang lebih kuat karena TPT pada periode yang sama mencapai 6,54%. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) menurun dari 71,34% pada Agustus 2024 menjadi 68,29% pada Agustus 2025 (Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut, 2026). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa *work readiness* mahasiswa Garut perlu dibangun sejak masa studi, sebelum mereka benar-benar memasuki pasar kerja.

Wawancara pendahuluan terhadap empat mahasiswa dari perguruan tinggi berbeda di Kabupaten Garut mengindikasikan bahwa *work readiness* mahasiswa belum berada pada tingkat yang seragam. Sebagian responden telah mempunyai pengalaman melalui organisasi, praktik lapangan, proyek teknologi, kegiatan mengajar, atau pekerjaan informal. Meskipun demikian, masih ditemukan kebutuhan penguatan pada kepercayaan diri, komunikasi profesional, *public speaking*, pengambilan keputusan, kesiapan mental, pengelolaan emosi, dan pemahaman terhadap budaya kerja formal.

Work readiness dalam penelitian ini dipahami sebagai kesiapan individu untuk melaksanakan peran kerja secara efektif melalui kompetensi, sikap profesional, kemampuan sosial, serta pemahaman terhadap lingkungan organisasi. Peersia et al. (2024) menjelaskan bahwa *work readiness* berkaitan dengan *employability*, tetapi fokusnya lebih spesifik pada kesiapan individu ketika mulai memasuki lingkungan kerja. Borg et al. (2025) juga menempatkan *graduate work readiness* sebagai isu penting dalam kajian *human resource management* karena berhubungan dengan transisi lulusan dan pengelolaan talenta baru. Dalam konteks Indonesia, Putri & Muizu (2024) menunjukkan bahwa pengalaman magang berkaitan dengan *work readiness* pada *fresh graduates*. Faqih

et al. (2024) dan Trigladi et al. (2024) juga menunjukkan bahwa MBKM dan PKM dapat menjadi ruang pembelajaran yang memperkuat *work readiness* mahasiswa.

Kesiapan kerja (*work readiness*) diduga kuat dapat ditingkatkan melalui adaptabilitas karier (*career adaptability*). Merujuk pada Zain et al. (2025), aspek multidimensi ini meliputi empat komponen utama: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Dalam praktiknya, mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang tinggi akan lebih peduli pada masa depannya, mandiri dalam mengambil keputusan, proaktif mencari peluang kerja, serta optimis saat menghadapi tantangan. Dampak positif *career adaptability* terhadap *work readiness* mahasiswa ini juga sejalan dengan temuan sejumlah penelitian terdahulu, seperti yang diungkapkan oleh Lakshmi et al. (2022), Diva & Satwika (2024), serta Widiawati et al. (2025).

Selain *career adaptability*, *career planning* juga relevan untuk dikaji karena berhubungan dengan arah dan strategi mahasiswa dalam mempersiapkan karier. Wulandari et al. (2023) memaknai *career planning* sebagai proses penguatan preferensi vokasional, penentuan pilihan pekerjaan, dan aktualisasi pilihan karier. Tino & Fedeli (2022) menunjukkan bahwa *career planning* mahasiswa berkaitan dengan persepsi terhadap pasar kerja, *career control*, dan *self-perceived employability*, sehingga perencanaan karier perlu disertai kemampuan membaca peluang kerja dan menilai kesiapan diri. Melalui *career planning*, mahasiswa dapat mengenali pekerjaan yang dituju, menilai kesesuaian kemampuan, dan menyusun langkah untuk mencapai tujuan karier. Violinda et al. (2023) menemukan bahwa *career planning*, *self-efficacy*, dan *adversity quotient* berpengaruh terhadap *work readiness* mahasiswa sarjana di Semarang.

Berbagai studi terdahulu memperlihatkan bahwa *work readiness* mahasiswa dapat dipengaruhi oleh pengalaman magang, program MBKM, PKM, *soft skills*, *career adaptability*, *career planning*, dan faktor psikologis lainnya. Akan tetapi, kajian yang menempatkan *career adaptability* dan *career planning* secara bersamaan untuk menjelaskan *work readiness* mahasiswa Generasi Z dalam konteks pasar kerja lokal Kabupaten Garut masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kontribusi langsung kedua variabel tersebut dalam satu model *PLS-SEM*, sekaligus menilai apakah *career planning* tetap memiliki pengaruh signifikan ketika *career adaptability* ikut dianalisis sebagai prediktor.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis tingkat *career adaptability*, *career planning*, dan *work readiness*, serta menguji pengaruh *career adaptability* dan *career planning* terhadap *work readiness* mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Garut. Hipotesis yang diajukan adalah H1, *career adaptability* berpengaruh positif terhadap *work readiness*; dan H2, *career planning* berpengaruh positif terhadap *work readiness*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memadukan metode deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif digunakan secara khusus untuk memetakan kondisi *career adaptability*, *career planning*, serta *work readiness* subjek penelitian berdasarkan akumulasi respons yang diperoleh. Metode asosiatif digunakan untuk menguji pengaruh *career adaptability* dan *career planning* terhadap *work readiness*. Pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional*, yaitu data dihimpun dalam satu periode melalui survei kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Objek penelitian meliputi tiga variabel, yaitu *career adaptability* sebagai variabel bebas pertama (X1), *career planning* sebagai variabel bebas kedua (X2), dan *work readiness* sebagai variabel terikat (Y). Unit analisis yang digunakan adalah mahasiswa aktif Generasi Z yang menempuh pendidikan tinggi di Kabupaten Garut. Populasi penelitian diarahkan pada mahasiswa dari Universitas Garut, Institut Pendidikan Indonesia Garut, Institut Teknologi Garut, dan STIKes Karsa Husada Garut.

Pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling* karena data harus diperoleh dari responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Kriteria tersebut mencakup mahasiswa aktif, termasuk kelompok Generasi Z, berkuliah pada salah satu perguruan tinggi sasaran di Kabupaten Garut, bersedia mengisi kuesioner, dan memberikan jawaban secara lengkap. Sampel penelitian berjumlah 100 responden. Jumlah ini dinilai memadai untuk *PLS-SEM* karena model hanya memiliki dua jalur utama menuju konstruk endogen, meskipun generalisasi temuan tetap dibatasi pada karakteristik sampel dan konteks penelitian.

Kuesioner tertutup dengan skala *Likert* 5 poin digunakan sebagai instrumen untuk mendapatkan data primer. Sebanyak 22 item pertanyaan disusun berdasarkan adaptasi indikator literatur terdahulu yang disesuaikan dengan kondisi mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Garut; meliputi *career adaptability* (8 item), *career planning* (6 item), dan *work readiness* (8 item). Di sisi lain, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka terhadap publikasi Badan Pusat Statistik, artikel jurnal, dan buku metodologi guna mendukung pengembangan konsep serta interpretasi hasil temuan.

Ada dua tahapan utama dalam proses analisis data penelitian ini. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk mengukur rata-rata (*mean*) pada tiap variabel sebelum akhirnya diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu. Kedua, analisis inferensial diaplikasikan lewat metode *PLS-SEM* (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*) dengan perangkat lunak SmartPLS. Peneliti menerapkan *PLS-SEM* karena karakteristik model yang melibatkan konstruk laten dengan indikator reflektif, sekaligus untuk mengeksplorasi hubungan prediktif antarvariabel. Seluruh prosedur evaluasi model mengacu penuh pada metodologi yang dikembangkan oleh Hair et al. (2022).

Dalam analisis PLS-SEM, kelayakan model diperiksa melalui dua bagian utama. Bagian pertama berfokus pada model pengukuran untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara valid dan reliabel. Pemeriksaan pada tahap ini mencakup nilai *outer loading*, AVE, Cronbach's Alpha, ρ_A , ρ_C , kriteria Fornell-Larcker, *cross loading*, HTMT, serta hasil HTMT *Inference* yang diperoleh melalui proses *bootstrapping*. Bagian kedua diarahkan pada model struktural untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Evaluasi dilakukan dengan melihat nilai VIF, *R-square*, *Q-square predictive relevance*, *f-square*, koefisien jalur, *t-statistic*, dan *p-value*. Pengaruh antarvariabel dinilai signifikan apabila *t-statistic* berada di atas 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Proses pengujian signifikansi tersebut dilakukan menggunakan *bootstrapping* sebanyak 5.000 subsampel.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi/Indikator	Jumlah Item	Sumber
<i>Career Adaptability</i>	<i>Concern, control, curiosity, confidence</i>	8 item	Savickas & Porfeli (2012); Zain et al. (2025); Diva & Satwika (2024)
<i>Career Planning</i>	Preferensi vokasional, pilihan pekerjaan, aktualisasi pilihan karier	6 item	Wulandari et al. (2023)
<i>Work Readiness</i>	Kesiapan personal, komunikasi, kerja sama, pemahaman organisasi, kompetensi kerja	8 item	Caballero et al. (2011); Peersia et al. (2024); Putri & Muizu (2024)

Sumber: Diadaptasi dari literatur terdahulu, 2026

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Kategori deskriptif disusun berdasarkan interval 0,80 pada skala 1-5. Rentang tersebut terdiri atas sangat rendah (1,00-1,80), rendah (1,81-2,60), sedang (2,61-3,40), tinggi (3,41-4,20), dan sangat tinggi (4,21-5,00). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi. *Career adaptability* memperoleh rata-rata 4,06, *career planning* sebesar 3,94, dan *work readiness* sebesar 4,19.

Temuan deskriptif tersebut menggambarkan bahwa mahasiswa Generasi Z pada perguruan tinggi sasaran di Kabupaten Garut secara umum telah memiliki modal *career adaptability*, *career planning*, dan *work readiness* yang baik. Meski demikian, telaah pada tingkat indikator menunjukkan masih adanya aspek yang perlu diperkuat. Pada *career adaptability*, nilai terendah berkaitan dengan kejelasan arah karier setelah lulus. Pada *career planning*, nilai terendah muncul pada kemantapan menentukan pilihan karier.

Pada *work readiness*, aspek komunikasi dalam lingkungan kerja masih lebih rendah dibandingkan kemampuan kerja sama. Dengan demikian, penguatan arah karier, kemantapan pilihan karier, dan komunikasi profesional tetap perlu menjadi perhatian.

Tabel 2. Ringkasan Nilai Rata-Rata Variabel

Variabel	Rata-rata	Kategori
<i>Career Adaptability</i>	4,06	Tinggi
<i>Career Planning</i>	3,94	Tinggi
<i>Work Readiness</i>	4,19	Tinggi

Sumber: Hasil olahan data primer, 2026

Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Validitas konvergen pada model pengukuran dapat dinyatakan telah terpenuhi berdasarkan nilai *outer loading* dan AVE yang diperoleh. Seluruh indikator menunjukkan nilai *outer loading* melebihi batas minimum 0,70. Pada konstruk *career adaptability*, nilai *outer loading* berada pada rentang 0,737–0,890; konstruk *career planning* berada pada rentang 0,786–0,918; sedangkan konstruk *work readiness* berada pada rentang 0,836–0,906. Selain itu, seluruh konstruk juga memiliki nilai AVE di atas 0,50. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinilai mampu merepresentasikan konstruknya secara memadai, sekaligus menunjukkan bahwa setiap konstruk dapat menjelaskan sebagian besar varians indikator yang membentuknya.

Reliabilitas konstruk juga menunjukkan hasil yang baik karena seluruh nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan rho_C berada di atas 0,70. Artinya, item pada masing-masing konstruk memiliki konsistensi internal yang layak. Dengan hasil tersebut, seluruh indikator dipertahankan untuk pengujian model struktural. Agar penyajian artikel tetap ringkas, rincian *outer loading* dan *cross loading* tidak ditampilkan secara lengkap, sedangkan ringkasan utama evaluasi model pengukuran disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	<i>Outer Loading</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>rho_C</i>	<i>AVE</i>
<i>Career Adaptability</i>	0,737-0,890	0,935	0,939	0,946	0,689
<i>Career Planning</i>	0,786-0,918	0,936	0,940	0,950	0,759
<i>Work Readiness</i>	0,836-0,906	0,950	0,951	0,958	0,742

Sumber: Hasil olahan data primer, 2026

Hasil Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dievaluasi melalui *HTMT*, Fornell-Larcker, dan *HTMT Inference*. Menurut Rasoolimanesh (2022), pengujian menggunakan kriteria *HTMT*, Fornell-Larcker, serta *cross loading* berfungsi untuk mengukur tingkat diferensiasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model PLS-SEM. Hasil *HTMT* menunjukkan bahwa hubungan *career adaptability* dan *career planning* bernilai 0,944. Nilai tersebut melewati batas konservatif 0,90, tetapi masih berada di bawah 0,95. Sementara itu, *HTMT career adaptability* dengan *work readiness* sebesar 0,877 dan *HTMT career planning* dengan *work readiness* sebesar 0,831, sehingga keduanya masih berada di bawah batas 0,90.

Perhatian utama pada validitas diskriminan terdapat pada kedekatan empiris *career adaptability* dan *career planning*. Berdasarkan Fornell-Larcker, akar *AVE career adaptability* sebesar 0,830 lebih kecil daripada korelasinya dengan *career planning* sebesar 0,883. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki hubungan empiris yang kuat. Namun, *HTMT Inference* melalui *bootstrapping* 5.000 subsampel menghasilkan *original sample* sebesar 0,944, *sample mean* 0,942, batas bawah 2,5% sebesar 0,896, dan batas atas 97,5% sebesar 0,976. Karena batas atas interval kepercayaan tidak mencapai 1,000, validitas diskriminan masih dapat dinyatakan memadai secara empiris berdasarkan kriteria Henseler et al. (2015). Dengan demikian, *career adaptability* dan *career planning* tetap dipertahankan sebagai dua konstruk berbeda, tetapi interpretasi pengaruh parsialnya terhadap *work readiness* dilakukan secara hati-hati.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Validitas Diskriminan

Hubungan Konstruk	<i>HTMT</i>	Interpretasi
<i>Career Adaptability - Career Planning</i>	0,944	Di atas 0,90, tetapi masih di bawah 0,95; interpretasi dilakukan bersama hasil <i>HTMT Inference</i> .
<i>Career Adaptability - Work Readiness</i>	0,877	Di bawah 0,90; pemisahan empiris relatif memadai
<i>Career Planning - Work Readiness</i>	0,831	Di bawah 0,90; pemisahan empiris relatif memadai

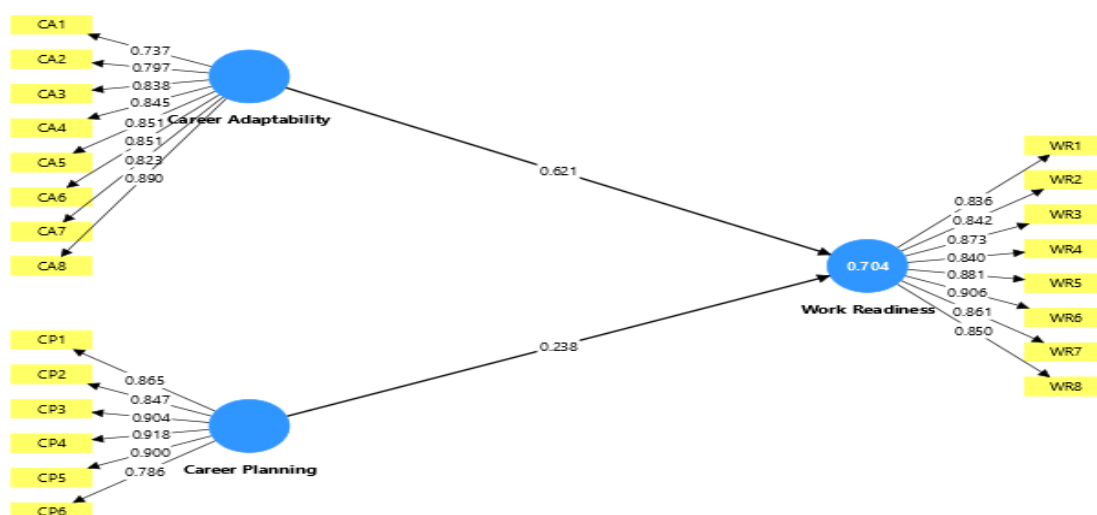
Sumber: Hasil olahan data primer, 2026

Hasil Evaluasi Model Struktural

Nilai *R-square* sebesar 0,704 memperlihatkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang tergolong kuat terhadap *work readiness*. Artinya, sebagian besar variasi kesiapan kerja mahasiswa dapat diterangkan melalui keberadaan *career adaptability* dan *career planning* sebagai variabel prediktor. Secara persentase, kedua variabel tersebut menjelaskan 70,4% perubahan pada *work readiness*, sedangkan 29,6% lainnya berkaitan dengan faktor di luar model, seperti pengalaman kerja, keterampilan

interpersonal, dukungan kampus, motivasi pribadi, atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, hasil pengujian relevansi prediktif menggunakan metode *blindfolding* memperoleh nilai Q^2 sebesar 0,486, dengan $SSO = 800$ dan $SSE = 411,525$. Karena nilai Q^2 lebih besar dari nol, model ini dapat dinyatakan memiliki *predictive relevance*. Dengan demikian, *career adaptability* dan *career planning* memiliki kemampuan prediktif yang memadai dalam menjelaskan *work readiness*.

Nilai *f-square* memperlihatkan bahwa *career adaptability* memberi kontribusi unik pada kategori sedang terhadap *work readiness*. Sebaliknya, *career planning* hanya menunjukkan kontribusi unik yang kecil ketika diuji bersama *career adaptability*. Nilai *VIF* prediktor sebesar 4,508 masih berada di bawah batas 5, sehingga tidak mengindikasikan kolinearitas yang melewati batas. Meski demikian, angka tersebut memperkuat adanya kedekatan informasi antara *career adaptability* dan *career planning*, sehingga hasil *career planning* perlu dibaca secara proporsional.



Gambar 2. Model Hasil Pengujian *PLS-SEM*

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2026

Tabel 5. Ringkasan Evaluasi Model Struktural

Aspek	Nilai	Kategori	Interpretasi
<i>R-square Work Readiness</i>	0,704	Baik	Model menjelaskan 70,4% variasi <i>work readiness</i>
<i>Q-square Work Readiness</i>	0,486	Baik	Model memiliki kemampuan prediktif terhadap <i>work readiness</i> karena nilai $Q^2 > 0$.

Aspek	Nilai	Kategori	Interpretasi
<i>f-square Career Adaptability -> Work Readiness</i>	0,287	Sedang	<i>Career adaptability</i> memberi kontribusi unik yang cukup penting
<i>f-square Career Planning -> Work Readiness</i>	0,042	Kecil	<i>Career planning</i> memberi kontribusi unik yang lemah dalam model bersama
<i>VIF</i> prediktor	4,508	Di bawah 5	Tidak melewati batas kolinearitas, tetapi menunjukkan kedekatan antarprediktor

Sumber: Hasil olahan data primer, 2026

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa H1 didukung secara empiris. Nilai koefisien jalur sebesar 0,621 memperlihatkan arah hubungan positif antara *career adaptability* dan *work readiness*. Hubungan tersebut signifikan karena nilai *t-statistic* mencapai 4,165 dan *p-value* < 0,001. Dengan demikian, kemampuan mahasiswa dalam menyesuaikan diri, mengambil keputusan karier, mengeksplorasi peluang, dan membangun keyakinan diri terbukti berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Career planning menghasilkan koefisien positif sebesar 0,238, tetapi belum signifikan secara statistik. Nilai *t-statistic* sebesar 1,790 masih berada di bawah 1,96, sedangkan *p-value* sebesar 0,073 melebihi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H2 ditolak. Temuan ini tidak meniadakan pentingnya *career planning*, tetapi menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini *career planning* belum memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap *work readiness* setelah *career adaptability* ikut diperhitungkan.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>STDEV</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P-Value</i>	Keputusan
H1	<i>Career Adaptability -> Work Readiness</i>	0,621	0,149	4,165	< 0,001	Diterima
H2	<i>Career Planning -> Work Readiness</i>	0,238	0,133	1,790	0,073	Ditolak

Sumber: Hasil olahan data primer, 2026

Pembahasan

Hasil deskriptif mengindikasikan bahwa *work readiness* mahasiswa Generasi Z di Kabupaten Garut berada pada kategori tinggi. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan adanya pengalaman pendukung yang dimiliki sebagian responden, seperti organisasi, praktik

lapangan, proyek, pelatihan, dan pekerjaan informal. Meski begitu, beberapa aspek masih membutuhkan penguatan, terutama komunikasi profesional, kejelasan arah karier, dan kemantapan pilihan karier. Hasil yang diperoleh penelitian ini memperkuat teori dari Peersia et al. (2024), di mana *work readiness* dipandang sebagai sebuah konstruk yang komprehensif. Konstruk tersebut tidak terbatas pada penguasaan kemampuan teknis semata, melainkan juga mengintegrasikan aspek sikap, atribut personal, serta kapasitas individu dalam merespons dinamika lingkungan kerja.

Dampak positif *career adaptability* terhadap *work readiness* mengindikasikan bahwa kapasitas mahasiswa dalam merespons dinamika perubahan karier merupakan bekal krusial dalam mempersiapkan transisi menuju dunia kerja. *Concern* membantu mahasiswa memberi perhatian pada masa depan karier, *control* mendorong tanggung jawab terhadap keputusan karier, *curiosity* mengarahkan mahasiswa untuk aktif mengeksplorasi peluang kerja, sedangkan *confidence* memperkuat keyakinan dalam menghadapi hambatan. Hasil ini mendukung temuan Lakshmi et al. (2022) serta Diva & Satwika (2024) yang menunjukkan peran *career adaptability* dalam membentuk *work readiness* mahasiswa.

Dalam konteks Kabupaten Garut, *career adaptability* menjadi semakin penting karena mahasiswa menghadapi pasar kerja lokal yang belum sepenuhnya mudah. TPT Kabupaten Garut masih berada di atas angka nasional, sementara TPAK menunjukkan penurunan. Situasi ini menegaskan bahwa *work readiness* tidak cukup dibangun melalui penguasaan akademik, tetapi juga perlu ditopang oleh kemampuan membaca perubahan peluang kerja, menyesuaikan kompetensi, dan menghadapi ketidakpastian jalur karier. Temuan Widiawati et al. (2025) juga mendukung bahwa *career adaptability*, orientasi masa depan, dan literasi digital relevan dalam membentuk *work readiness* mahasiswa semester akhir.

Meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif, kontribusi *career planning* terhadap *work readiness* ditemukan belum signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa rencana karier mahasiswa belum secara langsung memperkuat kesiapan kerja apabila tidak diikuti oleh tindakan pengembangan diri yang nyata. Mahasiswa dapat memiliki gambaran mengenai pekerjaan yang diminati, tetapi gambaran tersebut belum cukup apabila tidak disertai eksplorasi informasi kerja, pengembangan keterampilan, penguatan portofolio, pengalaman praktis, dan keberanian menyesuaikan diri ketika menghadapi perubahan. Rendahnya indikator kemantapan pilihan karier pada hasil deskriptif turut memperkuat penjelasan tersebut.

Perbedaan hasil dengan Violinda et al. (2023) dapat dipahami dari perbedaan konteks penelitian, karakteristik responden, dan susunan variabel dalam model. Pada penelitian ini, *career planning* diuji bersama *career adaptability* yang memiliki kedekatan konseptual dan empiris cukup tinggi. Nilai *HTMT* sebesar 0,944 menunjukkan

hubungan yang kuat, tetapi *HTMT Inference* memperlihatkan interval kepercayaan 95% berada pada 0,896-0,976 dan tidak mencakup 1,000. Dengan demikian, kedua konstruk masih dapat dipertahankan secara empiris, sementara kontribusi unik *career planning* menjadi lebih kecil ketika diuji bersama *career adaptability*.

Secara praktis, temuan ini mengisyaratkan bahwa pusat karier kampus perlu memperluas perannya tidak hanya memandu mahasiswa dalam membuat perencanaan karier, tetapi juga secara aktif mengasah kemampuan adaptasi (*career adaptability*) mereka. Konseling karier, simulasi wawancara, pelatihan komunikasi profesional, penguatan portofolio, magang, proyek kolaboratif, dan pendampingan eksplorasi peluang kerja dapat membantu mahasiswa mengubah rencana karier menjadi tindakan. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap studi terdahulu oleh Faqih et al. (2024), Putri & Muizu (2024), serta Trigladi et al. (2024). Ketiga studi tersebut sama-sama membuktikan bahwa partisipasi aktif dalam PKM, MBKM, dan pengalaman magang berkontribusi positif bagi kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

SIMPULAN

Melalui hasil analisis data, studi ini menyimpulkan bahwa capaian *career adaptability*, *career planning*, dan *work readiness* pada mahasiswa Generasi Z di perguruan tinggi target Kabupaten Garut secara keseluruhan masuk dalam kategori tinggi. Kendati demikian, beberapa aspek spesifik masih membutuhkan peningkatan. Hal ini mencakup kejelasan arah karier pascakelulusan, kemantapan dalam mengambil keputusan karier, serta kompetensi komunikasi profesional di dunia kerja.

Melalui hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa *career adaptability* menjadi prediktor positif dan signifikan bagi *work readiness*. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa semakin optimal mahasiswa dalam menyusun rencana masa depan, mengendalikan arah karier, mengeksplorasi kesempatan kerja, dan memupuk rasa percaya diri, maka kapasitas mereka untuk memasuki dunia kerja juga akan semakin meningkat. Kondisi ini menunjukkan bahwa rencana karier tidak cukup hanya di atas kertas, diperlukan langkah nyata seperti mengasah keterampilan, mencari pengalaman baru, dan meningkatkan daya adaptasi agar dampaknya terhadap *work readiness* menjadi lebih maksimal. Sementara itu, *career planning* menunjukkan arah pengaruh positif terhadap *work readiness*, tetapi belum signifikan secara statistik sehingga H2 tidak diterima.

Secara praktis, perguruan tinggi disarankan memperkuat layanan karier yang mengintegrasikan *career planning* dan *career adaptability*. Mahasiswa juga perlu lebih aktif mengikuti pelatihan, magang, organisasi, proyek kolaboratif, dan pengembangan portofolio. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel 100 responden, penggunaan *purposive sampling*, data berbasis *self-report*, serta desain *cross-sectional*. Penelitian berikutnya dapat memperluas jumlah dan wilayah responden, menambahkan variabel seperti *self-efficacy*, pengalaman magang, *soft skills*, literasi digital, dan layanan

career center, serta meninjau ulang indikator *career adaptability* dan *career planning* agar pemisahan empiris kedua konstruk menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut. (2026). *Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Garut Tahun 2025*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut. <https://garutkab.bps.go.id/id/pressrelease/2026/01/09/1834/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-garut-tahun-2025.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,85 persen, rata-rata upah buruh sebesar 3,33 juta*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2025/11/05/2479/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-4-85-persen--rata-rata-upah-buruh-sebesar-3-33-juta-rupiah-.html>
- Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. (2024). *Not in Employment, Education, and Training/NEET pada Gen Z*. Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. <https://tasikmalayakota.bps.go.id/id/news/2024/05/28/321/not-in-employment--education--and-training-neet-pada-gen-z-.html>
- Borg, J., Young-Scott, C. M., & Bartram, T. (2025). A Review of Graduate Work Readiness Literature : A Conceptual Exploration of the Implications for HRM Research and Practice. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 1–16. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.70012>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Tyszkiewicz, M. F. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- 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>
- Faqih, M., Solehudin, S., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh program MBKM terhadap kesiapan kerja mahasiswa di lingkungan Universitas Padjadjaran. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(4), 1265–1275. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i4.1286>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

- 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>
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness : definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43(8), 1830–1845. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Putri, N., & Muizu, W. O. Z. (2024). Pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja fresh graduates Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 179–188. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.1066>
- Rasoolimanesh, S. M. (2022). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: A comprehensive composite-based approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 3(2), 1–8. https://scriptwarp.com/dapj/#Published_Articles
- 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>
- Tino, C., & Fedeli, M. (2022). Career planning, proactivity, self-employability, and labour market: undergraduates' perceptions. *Open Journal per La Formazione in Rete*, 22(1), 262–278. <https://doi.org/10.36253/form-12602>
- Trigladi, A., Solehudin, S., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh kegiatan PKM terhadap kesiapan kerja mahasiswa di lingkungan Universitas Padjadjaran. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(4), 1251–1264. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i4.1290>
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh career planning, self-efficacy, dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 639–648. <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Widiawati, N., Violinda, Q., & Nastiti, P. R. (2025). Pengaruh Future Time Perspective, Career Adaptability Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir Di Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 4(2), 71–82. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v4i2.1480>
- Wulandari, A., Diniy, H. R., & Hambali, I. (2023). The development and validation of student career planning inventory (SCPI). *Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 4(2), 62–70. <https://doi.org/10.21831/progcouns.v4i2.64714>
- Zain, T. S., Asfitri, M. K., Angguna, W. M., Nugraha, Y. A., Sakti, I. P., & Junianto, M. (2025). Konsep dan Dinamika Adaptabilitas Karir pada Mahasiswa Vokasi : Sebuah Studi Literatur. *Journal Of Psychology and Social Sciences*, 3(3), 119–133. <https://doi.org/10.61994/jpss.v3i3.1082>