JURNAL FUSION
Vol 3 No 05, Mei 2023
E-ISSN: 2775-6440 | P-ISSN: 2808-7208
Jurnal Homepage https://fusion.rifainstitute.com

PENGARUH HARDINESS DAN MOTIVASI KERJA INTRINSIK TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA AKHIR

Mutiara Rachmanda Putri, Cholichul Hadi
Universitas Airlangga
Email: mutiara.rachmanda.p@gmail.com

Abstract

Final-year student opportunities to prepare themselves to enter the world of work due to the pandemic are limited. In fact, work readiness is needed to compete in entering the post-pandemic world of work. This study aims to determine whether hardiness and intrinsic work motivation affect work readiness in final-year students. The method used is quantitative survey research using the Dispositional Resilience Scale-15 (α = 0.798), the Multidimensional Work Motivation Scale (α = 0.859), and the Work Readiness Scale (α = 0.961). As a result, the hardiness factor and intrinsic work motivation affect the work readiness of final-year students. That is, the higher the hardiness and intrinsic work motivation, the higher the work readiness one has.

Keyword: *work readiness, hardiness, intrinsic work motivation, final-year student*

Abstrak

Kesempatan mahasiswa akhir untuk mempersiapkan dirinya dalam memasuki dunia kerja akibat pandemi menjadi terbatas. Padahal, kesiapan kerja dibutuhkan untuk bersaing memasuki dunia kerja pasca pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah hardiness dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif survey dengan menggunakan alat ukur Dispositional Resilience Scale-15 (α = 0,798), Multidimensional Work Motivation Scale (α = 0,859), dan skala Kesiapan Kerja (α = 0,961). Hasilnya, faktor hardiness dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. Artinya, semakin tinggi hardiness dan motivasi kerja intrinsik, maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki.

Kata Kunci: kesiapan kerja, *hardiness*, motivasi kerja intrinsik, mahasiswa akhir

Diserahkan: 05-05-2023; Diterima: 10-05-2023; Diterbitkan: 20-05-2023

PENDAHULUAN

Sejak pandemi virus corona yang terjadi pada awal 2020 lalu, hampir seluruh sistem kehidupan masyarakat mengalami perubahan, tak terkecuali sektor industri dan pendidikan. Pada sektor tersebut, perubahan yang terjadi tidak lagi bersifat statis tetapi turut melibatkan hal yang lebih kompleks (Qamariyah, 2016). Pekerjaan yang awalnya dilaksanakan secara luring terpaksa harus dilaksanakan secara daring menggunakan berbagai platform yang mendukung terselenggaranya kegiatan. Tak hanya pada sektor

Copyright holder: Mutiara Rachmanda Putri, Cholichul Hadi (2023)
DOI : https://doi.org/10.54543/fusion.v3i05.302
Published by : Rifa Institute

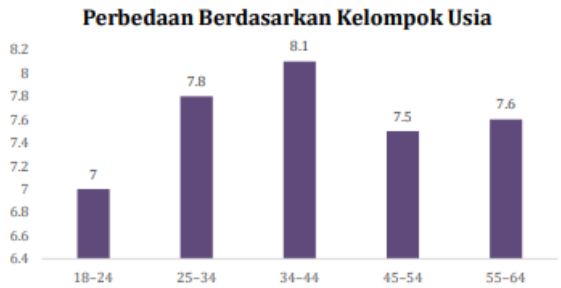
industri, hal yang sama juga terjadi pada ranah pendidikan. Proses belajar mengajar, baik tingkat pendidikan dasar hingga tinggi, mengalami penyesuaian. Kegiatan yang biasanya dilakukan di sekolah atau universitas harus diubah ke dalam setting daring. Hal tersebut tentunya bukan menjadi sebuah keputusan yang mudah untuk diterima dan dilaksanakan. Perlu proses adaptasi yang baik untuk mampu melewati pandemi yang terjadi selama 2 tahun ini. Hal tersebut tentu saja membuat individu dan organisasi dituntut untuk kembali beradaptasi dan melakukan penyesuaian dengan suasana baru.

Perubahan kondisi yang mendadak, cepat, dan masif dari adanya pandemi ini berdampak pada cara individu dalam memandang serta mempersiapkan karir mereka, khususnya bagi mahasiswa akhir yang berada pada masa transisi menuju dunia kerja (Harahap & Sagala, 2019; Lee Hecht Harrison (LHH), 2022). Berdasarkan klasifikasi yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, mahasiswa akhir termasuk ke dalam penduduk usia kerja yang bukan angkatan kerja. Dengan demikian, mahasiswa dapat disebut menjadi salah satu calon angkatan kerja di Indonesia nantinya setelah menyelesaikan masa studinya. Dalam masa transisinya sebelum memasuki dunia kerja, mahasiswa akhir tidak hanya menemui tantangan dari adanya perubahan sistem sebagai dampak dari pandemi covid, akan tetapi di dalam prosesnya, terdapat faktor lain yang juga menjadi tantangan bagi mereka dalam bertahan di lingkungan kerja nantinya, salah satunya adalah faktor personal.

Salah satu faktor personal yang dapat menjadi tantangan bagi mereka dalam masa transisi ini adalah kesiapan kerja. Secara umum, kesiapan kerja akan membantu mahasiswa akhir sebagai calon lulusan perguruan tinggi untuk sukses ketika memasuki dunia kerja.

Namun, data statistik yang dirilis oleh Lee Hecht Harrison (LHH) (2022) menunjukkan bahwa individu yang berada pada kelompok usia 18 – 24 tahun memiliki tingkat kesiapan untuk menghadapi tantangan baru yang paling rendah dibandingkan kelompok usia lain di atas mereka (Gambar 1.1). Menurut Lee Hecht Harrison (LHH) (2022), kelompok usia 18 – 24 merasa cemas sebab memulai karir mereka di dunia kerja pasca pandemi Covid-19 dimana hal ini berkaitan dengan kesempatan mereka yang berkurang dalam mengikuti pelatihan atau meningkatkan kemampuan mereka.

Gambar 1.1. Grafik Kesiapan Kerja berdasarkan Kelompok Usia



Adanya hambatan untuk mempersiapkan kemampuan diri sebelum memasuki dunia kerja inilah yang menjadi penyebab kesiapan kerja dapat menjadi tantangan tersendiri bagi mahasiswa akhir. Kesiapan kerja merupakan kapasitas individu dalam mengembangkan kemampuannya untuk bekerja, baik melalui pengetahuan, keahlian, keterampilan, atau sikap yang dimilikinya (Agusta, 2014). Caballero et al. (2011) dalam teorinya mengenai kesiapan kerja menyatakan bahwa individu dianggap sebagai seseorang yang siap untuk bekerja apabila memiliki sikap serta atribut yang membuatnya siap untuk sukses ketika berada di lingkungan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa atribut tersebut tidak terbatas pada keterampilan umum, seperti komunikasi atau penguasaan suatu bidang tertentu, akan tetapi termasuk juga atribut intrapersonal, seperti kepribadian, sifat, nilai, integritas, dan sejenisnya (Goleman, 1998).

Di masa pasca pandemi seperti saat ini, proses persaingan mencari kerja nantinya tidak hanya dengan lulusan baru saja yang sama dengan mereka. Akan tetapi, persaingan tersebut juga dengan individu lain dengan umur di atas mereka yang menjadi korban PHK saat pandemi dengan pengalaman bekerja yang lebih banyak dibandingkan mereka (Tempo, 2022). Maka dari itu, kesiapan kerja penting untuk dimiliki dan dipersiapkan sejak awal di tengah zaman yang dinamis.

Akan tetapi, di beberapa penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja masih menjadi masalah bagi beberapa orang sebab kurangnya pengetahuan akan hal yang dikerjakannya serta minimnya keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Suastini, 2019). Penelitian mengenai kesiapan kerja yang dilakukan oleh Agusta (2014) dengan subjek mahasiswa akhir di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda menyebutkan bahwa mahasiswa merasa bahwa mereka belum siap untuk bekerja karena masih kurangnya keterampilan dan pengalaman yang dimiliki sebagai bekal untuk memasuki dunia kerja. Kemudian, dari wawancara penelitian yang dilakukan oleh Widakdo (2018) terhadap tiga mahasiswa akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya disimpulkan bahwa masih belum adanya gambaran serta kesiapan yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja. Maka dari itu, kesiapan kerja penting untuk dimiliki oleh mahasiswa akhir agar dapat membantu mereka selama proses transisi untuk memasuki dunia kerja nantinya.

Menurut National Association of Colleges and Employers (NACE) (2021), beberapa perilaku proaktif yang dapat membantu mempersiapkan kesiapan kerjanya adalah memiliki rasa ingin tahu dan kemauan untuk belajar, mencari peluang yang mendukungnya untuk berkembang, serta berpartisipasi dalam pelatihan atau acara lainnya yang menunjang karirnya. Salah satu yang cara yang sering dilakukan oleh mahasiswa adalah berpartisipasi dalam pelatihan atau kegiatan lain yang menunjang karir seperti magang. Namun, kesempatan untuk mengikuti magang atau pelatihan secara luring ini mulai terhambat sejak adanya pandemi tahun 2019. Sejak diberlakukannya pembatasan sosial, banyak kegiatan yang semula berjalan secara tatap muka terpaksa dialihkan menjadi via daring. Di sisi lain, individu memiliki keinginan untuk tetap mengikuti magang secara luring dengan harapan agar bisa merasakan suasana kerja secara langsung. Hal ini tentunya menjadi salah satu tantangan bagi individu, khususnya mahasiswa akhir,

dalam upaya menyiapkan dirinya untuk bekerja. Sebagai dampak, mahasiswa akhir yang sebelumnya memiliki harapan untuk mampu mengikuti magang atau pelatihan secara langsung menjadi berkurang atau bahkan hilang.

Pada situasi seperti ini, karakteristik *hardiness* pada individu diperlukan agar mampu bertahan di situasi yang kurang menguntungkan. Karakteristik *hardiness* didefinisikan sebagai karakteristik pribadi seseorang yang berfungsi sebagai sumber pertahanan ketika individu tersebut menemui peristiwa yang cukup menantang (Kobasa, 1979). Aspek *hardiness* digunakan individu untuk membantunya dalam proses beradaptasi serta toleransi atas rasa stress yang dialaminya.

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan serta pengaruh kepribadian *hardiness* dengan kesiapan kerja, salah satunya adalah penelitian oleh Greenleaf (2011) yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* mampu meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa dalam memasuki dunia kerja. Dalam penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa *hardiness* menjadi prediktor terkuat pada masa transisi dari masa kuliah ke dunia kerja (Greenleaf, 2011). Sementara itu, dalam setting penelitian di Indonesia terdapat penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) yang menemukan adanya hubungan yang positif antara *hardiness* dengan kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi *hardiness*, maka semakin tinggi kesiapan kerja pada mahasiswa akhir. Sebaliknya, apabila tingkat *hardiness* yang dimiliki rendah, maka kesiapan kerjanya juga rendah.

Faktor lain yang mendukung kesiapan mahasiswa akhir dalam mencari dan bertahan di lingkungan kerja, yaitu motivasi kerja yang dimiliki oleh mahasiswa (Muhazir, 2019). Mahasiswa akhir saat ini pada umumnya berusia 20 – 24 tahun dan termasuk ke dalam generasi Z. Dalam kaitannya untuk mencari kerja dan bertahan di tempat kerja, beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa karakteristik generasi Z ternyata mengakibatkan adanya preferensi yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Wijoyo et al. (2020) dalam bukunya menyebutkan bahwa preferensi yang dimiliki generasi Z terkait dengan orientasi karir dan karakteristik generasi yang ambisius serta kemampuan dalam hal teknis dan bahasa. Penelitian milik Ozkan & Solmaz (2015) menyebutkan bahwa faktor lingkungan sosial menjadi faktor utama generasi Z dalam memilih tempat kerja. Hanifah & Wardono (2020) menyatakan bahwa generasi Z lebih menyukai tempat kerja dimana mereka bisa tumbuh dan berkembang secara akseleratif dalam pekerjaannya. Faktor lain adalah dukungan yang diperoleh di tempat kerja. Generasi Z memiliki harapan bahwa saat bekerja mereka akan mendapatkan bimbingan dan dukungan dari atasannya di dalam melakukan pekerjaannya sekaligus sebagai upaya untuk mengembangkan hubungan kerja yang lebih baik sebab generasi Z lebih suka bekerja dalam kelompok (Maria, 2016 dalam Hanifah & Wardono, 2020).

Preferensi tersebut pada akhirnya menjadi motivasi tersendiri bagi mahasiswa dalam memilih dan mencari pekerjaan sebab motivasi adalah hasil manifestasi dari kebutuhan dasar manusia akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Asumsi ini sejalan dengan teori determinasi diri milik Deci & Ryan (2014). Dalam teori *self-determination* (SDT), motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang memberikan energi pada individu

untuk mereka bertindak dan berperilaku. SDT membedakan antara motivasi otonom (*autonomous motivation*) dengan motivasi terkontrol (*controlled motivation*). *Autonomous* merupakan tindakan yang dilakukan karena sukarela berdasarkan keinginan maupun pilihan pribadi. Motivasi intrinsik merupakan salah satu contoh dari *autonomous motivation*. Misalnya, individu memilih sebuah pekerjaan karena sesuai dengan minat atau apa yang disukai, sehingga menjalaninya dengan suka rela.

Jika dikaitkan dengan penjelasan sebelumnya terkait preferensi generasi Z dalam proses mencari dan bertahan di tempat kerja, diketahui bahwa faktor lingkungan sosial merupakan faktor utama. Namun, mengetahui bahwa faktor lingkungan merupakan salah satu faktor yang cukup dinamis, yang mana artinya bahwa faktor lingkungan dapat berubah-ubah, maka perlu adanya motivasi dalam diri untuk membantu individu dalam beradaptasi ketika faktor lingkungan sosial mengalami perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Hermahayu (2021) menyebutkan bahwa adanya pengaruh yang positif dari motivasi intrinsik terhadap proses adaptasi dengan lingkungan. Jika meninjau dari penelitian sebelumnya, motivasi lain yang dimiliki generasi Z dalam bekerja adalah untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya dengan tetap memiliki otonomi atau kebebasan bagi dirinya untuk berkembang sambil terhubung atau terkait dengan orang-orang di sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey untuk melakukan proses pengambilan data. Sampel dalam penelitian ini merupakan mahasiswa akhir (Semester 7—14) di perguruan tinggi di Indonesia dan berusia antara 20—24 tahun. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner pada media Google Form yang berisi item pertanyaan terperinci yang terkait dengan tujuan penelitian.

Adapun instrumen yang digunakan, antara lain: 1) Skala kesiapan kerja yang dikembangkan oleh Sagita (2020) ke dalam Bahasa Indonesia (α = 0,961) sebanyak 49 item; 2) *Dispositional Resilience Scale*-15 (DRS-15) sebanyak 15 item dengan α = 798; dan 3) *Multidimensional Work Motivation Scale* (MWMS) sebanyak 3 item pada dimensi motivasi intrinsik dengan (α = 0,859). Dari proses pengambilan data diperoleh 230 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

Sementara itu, proses analisis data dilakukan melalui *software* Jamovi 2.3.21 dengan teknik regresi linear berganda untuk mengetahui sumbangan efektif dan tiap-tiap variabel dan sejauh mana hubungan antar variabel. Proses analisis data didahului dengan analisis deskriptif dan uji asumsi untuk mengetahui gambaran mengenai data penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor hardiness dan motivasi intrinsik yang dimiliki oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa faktor hardiness dan motivasi intrinsik menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja serta menunjukkan hubungan yang cukup

kuat. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi *Pearson's r* variabel *hardiness* dan motivasi intrinsik terhadap kesiapan kerja yang masing-masing sebesar 0,547 dan 0,523 dengan nilai signifikansi sebesar <.001. Nilai korelasi tersebut berada di antara 0,4–0,6 yang artinya masing-masing variabel prediktor berkorelasi cukup kuat terhadap kesiapan kerja.

Tabel 1. Hasil Analisis Korelasi Penuh

		Hardiness	**Motivasi Intrinsik**	**Kesiapan Kerja**
Hardiness	*Pearson's r*	—		
	p-value	—		
	95% *CI Upper*	—		
	95% *CI Lower*	—		
	N	—		
Motivasi Intrinsik	*Pearson's r*	0,486***	—	
	p-value	<.001	—	
	95% *CI Upper*	0,580	—	
	95% *CI Lower*	0,378	—	
	N	222	—	
Kesiapan Kerja	*Pearson's r*	0,547***	0,523***	—
	p-value	<.001	<.001	—
	95% *CI Upper*	0,633	0,613	—
	95% *CI Lower*	0,447	0,420	—
	N	222	222	—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Pada Tabel 2 di bawah, disajikan mengenai komparasi dari 2 model regresi. Dalam kolom model 1, ditunjukkan bahwa nilai R^2 menggambarkan mengenai kekuatan pengaruh faktor *hardiness* terhadap kesiapan kerja sebesar 29,9%. Kemudian, pada model 2 ditunjukkan bahwa penambahan faktor motivasi intrinsik memiliki kekuatan pengaruh sebesar 38,6% terhadap kesiapan kerja. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa model 2 dapat menjelaskan lebih banyak mengenai kesiapan kerja.

Tabel 2. *Model Fit Measures*

			Overall Model Test			
Model	***R***	***R²***	***F***	***df1***	***df2***	***p***
1	0,547	0,299	93,726	1	220	<.001
2	0,621	0,386	68,714	2	219	<.001

Selanjutnya, dalam Tabel 3, disajikan *model comparisons* yang menunjukkan informasi mengenai perbandingan dua model. Nilai *p* <.001 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara model 1 dan model 2. Sementara itu, jika melihat dari hasil koefisien ΔR^2 diketahui bahwa penambahan faktor motivasi intrinsik (model 2) menunjukkan peningkatan pengaruh sebanyak 8,7% terhadap kesiapan kerja.

Tabel 3. *Model Comparisons*

Comparison						
Model	***Model***	***ΔR²***	***F***	***df1***	***df2***	***p***
1	2	0,087	30,945	1	219	<.001

Pada Tabel 4, diketahui bahwa nilai *Sum of Squares hardiness* lebih besar dibandingkan motivasi intrinsik. Artinya, faktor hardiness memiliki korelasi atau pengaruh yang lebih besar terhadap kesiapan kerja. Walaupun demikian, kedua faktor ini sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja yang ditunjukkan melalui nilai p <.001. Namun, melihat dari nilai *residuals* yang lebih besar dibandingkan *Sum of Squares* kedua faktor, maka dapat diketahui bahwa a masih banyak faktor lain yang yang mempengaruhi kesiapan kerja yang belum terjelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Omnibus ANOVA Test

	Sum of Squares	***df***	***F***	***p***
Hardiness	10585,048	1	39,982	<.001
Motivasi Intrinsik	8211,010	1	30,945	<.001
Residuals	58110,760	219		

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hardiness berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di Indonesia

2. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di Indonesia
3. Hardiness dan motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan dan cukup kuat namun masih banyak faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar tetapi tidak terjelaskan dalam penelitian ini.

BIBLIOGRAFI

Agusta, Y. N. (2014). Hubungan antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, *2*(3), 133-140.

Amini, N. A. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Sektor Pendidikan Terutama Bagi Pelajar. 1-9. 10.31234/osf.io/x3m96

Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods a Synopsis Approach. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, *6*(10), 40-47. DOI: 10.12816/0040336

Arnett, J. J. (2000). Emerging Adulthood: A Theory of Development From the Late Teens Through the Twenties. *American Psychologist*, *55*(5), 469-480. DOI: 10.1037//0003-066X.55.5.469

Astuti, F., Kholifah, A. N., & Sunarno. (2022). Hubungan Antara Hardiness Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Psikologi Islam IAIN Kediri Angkatan 2018. *Happiness*, *6*(1), 1-11.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik. (2022). *BOOKLET SAKERNAS*. BPS RI.

Baiti, R. D., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Career Self-Efficacy Dan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Integratif*, *5*(2), 128-141.

Bartone, P. T. (2007). Test-Retest Reliability of The Dispositional Resilience Scale-15, A Brief Hardiness Scale. *Psychological Reports*, *101*, 943-944. 10.2466/PR0.101.3.943-944

Brady, R. P. (2010). *Work Readiness Inventory*. JIST Works Publishing.

Caballero, C. L., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Walker, A. (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*(2), 41-54. https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552

Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce*. The Conference Board, Inc., the Partnership for 21st Century Skills, Corporate Voices for Working Families, and the Society for Human Resources Management. https://eric.ed.gov/?id=ED519465

Damasanti, I. A. R. (2014). Kesiapan Kerja Ditinjau dari Motivasi Kerja, Sikap Kewirausahaan, dan Kompetensi Keahlian Busana Wanita pada Siswa SMKN. *Jurnal Pendidikan Sains*, *2*(2), 114-124.

Deci, E., & Ryan, R. M. (2014). The Importance for Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. In *The oxford handbook of work engagement, motivation and Self-Determination theory*. Oxford University Press.

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 19-43. ttps://doi.org/10.1146/annurev-orgttps://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych032516-113108

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2015). Self-Determination Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, *21*(2), 486-491. http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26036-4

Efendi, N. A. D. (2021). Pengaruh Soft Skills dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa untuk Bekerja di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Perbankan Syariah UIN Sumatera Utara). *Skripsi*, 1-118. http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/13211

Fikri, M. A., Putra, U. Y., Tentama, F., & Kusuma, D. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Peran Pemediasi Kesiapan Kerja. Jurnal Optimum, *9*(1), 15-29.

Forner, V. W., Jones, M., Berry, Y., & Eidenfalk, J. (2021). Motivating Workers: How Leaders Apply Self-determination Theory in Organizations. *Organization Management Journal*, *18*(2), 76-94. DOI 10.1108/OMJ-03-2020-0891

Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 331-362. 10.1002/job.322

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Broeck, A. v. d., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation Evidence in Seven Languages and Nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(2), 178-196. http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gignac, G. E. (2010). On a Nomenclature for Emotional Intelligence Research. *Industrial and Organizational Psychology*, *3*(2), 131-135. http:// dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2010.01212.x

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.

Greenleaf, A. T. (2011). Human Agency, Hardiness, and Proactive Personality: Potential Resources for Emerging Adults in the College-to-Career Transition. *Thesis*.

Hanifah, & Wardono, P. (2020). Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, *6*(3), 628-642. DOI: http://dx.doi.org/10.17358/jabm.6.3.628

Harahap, D. A. F., & Sagala, E. J. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Paramedic. *Akuntabel*, *16*(1), 47-53. DOI: https://doi.org/10.30872/jakt.v16i1.5391

Ingusci, E., Manuti, A., & Callea, A. (2016). Employability as Mediator in the Relationship between the Meaning of Working and Job Search Behaviours during Unemployment. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, *9*(1), 1-16. DOI: 10.1285/i20705948v9n1p1

Ismail, Hasan, & Musdalifah. (2018). Pengembangan Kompetensi Mahasiswa Melalui Efektivitas Program Magang Kependidikan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, *2*(1), 124-132.

Jasak, F., Sugiharsono, & Sukidjo. (2020). The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness Among Students in University. *Dinamika Pendidikan*, *15*(1), 26-39. DOI: 10.15294/dp.v15i1.23530

Johnston, C. S., de Bruin, G. P., Geldenhuys, M., Györkös, C., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). Sense of coherence and job characteristics in predicting burnout in a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, *39*(1), 1-9. http://dx.doi.org/10.4102/ sajip.v39i1.1096

Jum'ah, N. (2022). Hubungan Determinasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri 1 Martapura. *Skripsi*.

Khoiroh, M., & Prajanti, S. D. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, Penguasaan Soft Skill, dan Informasi Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Economic Education Analysis Journal*, *7*(3), 1010-1024. https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28336

Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *37*(1), 1-11. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1

Korn Ferry. (2019). *Move Over Millennials, There's a New Workforce in Town*. Korn Ferry. https://www.kornferry.com/about-us/press/move-over-millennials-theres-a-new-workforce-in-town

Kotera, Y., Aledeh, M., Rushforth, A., Otoo, N., Colman, R., & Taylor, E. (2022). A Shorter Form of the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Construction and Factorial Validation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(13864), 1-11. https:// doi.org/10.3390/ijerph192113864

Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi. *JURNAL ILMU PERILAKU*, *6*(1), 22-38.

Latif, A., Yusuf, A. M., & Effendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor*, *6*(1), 29-38. DOI: 10.24036/02017616535-0-00

Lee Hecht Harrison (LHH). (2022). *The Readiness Index*. Lee Hecht Harrison (LHH).

Lynch, M. F., Vansteenkiste, M., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Autonomy as Process and Outcome: Revisiting Cultural and Practical Issues in Motivation for Counseling. *The Counseling Psychologist*, *39*(2), 286-302. DOI: 10.1177/0011000010388424

Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-Determination Theory Can Help You Generate Performance and Well-Being in the Workplace: A Review of the Literature. *Advances in Developing Human Resources*, *20*(2), 227-240. https://doi.org/10.1177/1523422318757210

Masole, L., & Dyk, G. V. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, *26*(1), 70-73. http://dx.doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284

McCrindle, M., & Fell, A. (2019). *Understanding Generation Z: Recruiting, Training, and Leading the Next Generation*. McCrindle Research Pty Ltd.

Monica, T. D. C. (2020). Hubungan antara Dimensi-Dimensi Motivasi Kerja dan Performansi Kerja pada Mahasiswa yang Mengikuti Organisasi Kemahasiswaan. *Skripsi*, 1-89.

Muhazir. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Siswa di SMK Nusatama Padang serta Implikasinya dalam Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Serunai Bimbingan dan Konseling*, *8*(1), 85-94. https://doi.org/10.37755/jsbk.v8i1.120

National Association of Colleges and Employers (NACE). (2021). Career Readiness:

Competencies for a Career-Ready Workforce. 1-10. https://www.naceweb.org/uploadedfiles/files/2021/resources/nace-career-readiness-competencies-revised-apr-2021.pdf

Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson Education Limited.

Nurqamar, I. F., Hafizhah, I., Sarniati, Ulfa, S., Nurfadillah, & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z to Apply for a Job. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI)*, *18*(III), 218-247. DOI: 10.26487/jbmi.v18i3.16493

Ozkan, M., & Solmaz, B. (2015). The Changing Face of the Employees – Generation Z and Their Perceptions of Work (A Study Applied to University Students). *Procedia Economics and Finance*, *26*, 476-483. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00876-X

Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Prentice Hall.

Prisrilia, A. B., & Widawati, L. (2021). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Baru di Kota Bandung pada Masa Pandemi Covid-19. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *1*(1), 12-18.

Qamariyah, R. N. (2016). Pengaruh Perilaku Karir Protean terhadap Kesuksesan Karir Protean terhadap Kesuksesan Karir Subjektif dengan Proactive Career Behaviors sebagai Variabel Mediator pada Generasi Y. *Skripsi*, 1-171.

Rahardjo, W. (2005). Kontribusi Hardiness dan Self-efficacy terhadap Stres Kerja (Studi Pada Perawat RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten). *Seminar Nasional PESAT (Psikologi, Sastra, Arsitektur, dan Sipil) Human Capacity Development and The Nations Competitiveness*, 47-57.

Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). Pearson.

Roellyana, S., & Listiyandini, R. A. (2016). Peranan Optimisme terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Akhir yang Mengerjakan Skripsi. *Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia*, *1*(1), 29-37.

Rosulin, R., & Paramita, P. P. (2016). Hubungan antara Hardiness dengan Adaptabilitas Karir pada Siswa SMK Kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, *5*(1), 1-11. http://repository.unair.ac.id/id/eprint/106901.

Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In *Developmental psychopathology* (pp. 618-655). Wiley.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, *55*(1), 68-78. DOI: 10.1037110003-066X.55.1.68

Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian Work Readiness Scale on Fresh Graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, *19*(3), 296-313. DOI: https://doi.org/10.14710/jp.19.3.297-314

Santrock, J. W. (2013). *Life-Span Development* (14th ed.). McGraw-Hill.

Setiawan, E. A., & Abdullah, S. M. (2020). Hubungan antara Hardiness dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Skripsi*, 1-11.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGraw Hill.

Suastini, N. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pramusaji untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan pada El Patio Restaurant di Melia Bali. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, *3*(1), 7-13. https://doi.org/10.23887/jppp.v3i1.17094

Suseno, M. N. (2019). Pengujian Psikometris Skala Psikologi: Motivasi Kerja dan Motivasi Spiritual. 1-24.

Tempo. (2022, Agustus 12). *Usai Pandemi, Angkatan Kerja Muda Sulit Cari Kerja*. tempo.co. https://www.tempo.co/dw/7551/usai-pandemi-angkatan-kerja-muda-sulit-cari-kerja.

Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, *41*(4), 213-226. DOI: 10.1037/a0015167

Utvær, B. K. S., & Haugan, G. (2016). The Academic Motivation Scale: Dimensionality, Reliability, and Construct Validity Among Vocational Students. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, *6*(2), 17-45. doi: 10.3384/njvet.2242-458X.166217

Wardani, F. K., Isnain, A., Alifah, A. N., Khasanah, P. U., Nabila, F. A., P, S. I., Astikawati, H., & Husna, A. N. (2021). The Construction of Work Readiness Scale. *The 14th University Research Colloqium 2021*, (14), 78-87.

Widakdo, A. P. (2018). Pengaruh Hardiness dan Peer Attachment terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *7*, 58-80. http://url.unair.ac.id/cf758369

Wijayanti, S. F. S. (2019). Pengaruh Modal Psikologis, Kompetensi Karir, dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja. *Skripsi*, 1-162.

Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, *1*(2), 1313-1318. https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28820.

Wijoyo, H., Indrawan, I., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV. Pena Persada

First publication right:

Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia

This article is licensed under: