



Pengaruh Self-Efficacy, Career Planning, Social Support Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Akuntansi Gen Z

Alif Thareq Aziz*, Baihaqi, Fitri Handayani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Akuntansi, Universitas Bengkulu, Bengkulu
Jl. WR. Supratman, Kandang Limun, Kec. Muara Bangka Hulu, Sumatera, Bengkulu, Indonesia
Email: ^{1,*}aalifthareq@gmail.com, ²baihaqi.netty@gmail.com, ³fitrihanyaniyusuf1725@gmail.com
Email Penulis Korespondensi: aalifthareq@gmil.com

Submitted: 01/09/2025; Accepted: 01/11/2025; Published: 02/11/2025

Abstrak—Penelitian ini secara mendalam mengeksplorasi variabel-variabel yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa program studi akuntansi dari kelompok Generasi Z, dengan fokus pada self-efficacy, perencanaan karier, dan dukungan sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert 1–5 yang disebarluaskan kepada 349 responden mahasiswa akuntansi Generasi Z yang telah menempuh minimal semester 6. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 20 dengan serangkaian uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai koefisien regresi masing-masing sebesar 0,461 untuk self-efficacy, 0,475 untuk career planning, dan 0,426 untuk social support. Career planning menjadi variabel yang paling dominan dengan nilai beta tertinggi (0,443). Peningkatan self-efficacy melalui pengalaman praktis dan pencapaian akademik, dukungan sistematis dari perguruan tinggi melalui program pendampingan karier dan kurikulum berorientasi industri, serta penguatan ekosistem sosial dari keluarga, dosen, dan lingkungan melalui dukungan emosional dan informasi, sangat krusial dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini merekomendasikan pendekatan holistik yang mengintegrasikan peran mahasiswa, institusi pendidikan, dan lingkungan sosial. Untuk peneliti yang ingin melakukan penelitian selanjutnya dimasa mendatang disarankan untuk mengintegrasikan variabel tambahan, seperti adaptabilitas digital dan kecerdasan emosional, serta menggunakan metode longitudinal dan campuran untuk pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Kesiapan Kerja; Self-Efficacy; Perencanaan Karier; Dukungan Sosial; Generasi Z; Mahasiswa Akuntansi

Abstract—This study thoroughly explores the variables that influence the work readiness of accounting students from Generation Z, focusing on self-efficacy, career planning, and social support. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through a Likert scale (1–5) questionnaire from 349 Generation Z accounting students who had completed at least their sixth semester. The data were analyzed using IBM SPSS Statistics version 20, including validity, reliability, and classical assumption tests. The results show that all three variables have a significant and positive effect on work readiness, with regression coefficients of 0.461 for self-efficacy, 0.475 for career planning, and 0.426 for social support. Career planning emerged as the most dominant predictor with the highest standardized beta value (0.443). These findings indicate that enhancing self-efficacy through practical experiences, structured career planning, and strong social support from families, lecturers, and peers plays a crucial role in improving students' work readiness. This study highlights the importance of a holistic approach that integrates students, educational institutions, and social environments. Future research is recommended to incorporate additional variables such as digital adaptability and emotional intelligence and to apply longitudinal and mixed-method approaches for a more comprehensive understanding.

Keywords: Work Readiness; Self-Efficacy; Career Planning; Social Support; Generation Z; Accounting Student

1. PENDAHULUAN

Kesiapan kerja merupakan aspek fundamental yang tidak dapat diabaikan dalam menghadapi dinamika pasar tenaga kerja global yang semakin kompetitif Bashori et al. (2020). Fenomena ini diperparah oleh ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan pekerjaan dan jumlah pencari kerja yang terus meningkat, memicu tingginya angka pengangguran yang kini menjadi isu krusial bagi pembangunan suatu bangsa. Menurut data terbaru dari Badan Pusat Statistik BPS (2024) menunjukkan bahwa terdapat 7,28 juta orang pengangguran di Indonesia, dengan tingkat pengangguran terbuka untuk lulusan universitas mencapai 5,25 persen. Angka ini secara jelas mengindikasikan adanya kesenjangan yang signifikan antara kompetensi yang dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan riil di dunia kerja. Meskipun tingkat kelulusan perguruan tinggi di Indonesia mencapai 80%-90%, dengan jumlah lulusan sarjana akuntansi sekitar 35.000 per tahun (Ikatan Akuntan Indonesia), namun fakta ini tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kesiapan kerja mereka. Individu dengan tingkat kesiapan kerja yang tinggi cenderung memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasinya, sementara mereka yang kurang mempersiapkan diri berisiko tertinggal dan hanya menjadi pengamat dalam perjalanan karier mereka Muspawi & Lestari. (2020).

Di tengah meningkatnya intensitas persaingan di dunia kerja, kehadiran Generasi Z menjadi sorotan utama, mengingat mereka akan segera mendominasi angkatan kerja Rachmadini & Riyanto (2020). Generasi Z, yang tumbuh dan berkembang di era digital, memiliki pola pikir dan pendekatan kerja yang khas, mereka sangat aktif di media sosial dan menjadikan influencer serta komunitas digital sebagai rujukan dalam membentuk pandangan terhadap dunia kerja. Hal ini menjadikan media sosial sebagai salah satu sumber norma sosial baru yang kuat, yang dapat memperkuat atau bahkan menggantikan pengaruh lingkungan tradisional seperti keluarga dan teman sebaya. Berbeda secara signifikan dari generasi-generasi sebelumnya. Mereka membawa perspektif baru yang mendorong transformasi



signifikan dalam lanskap profesional, ditandai dengan keahlian teknologi yang mumpuni, kemampuan multitasking, dan semangat kolaborasi virtual, yang memungkinkan individu untuk beradaptasi secara lebih cepat dan efektif dalam lingkungan kerja modern yang serba digital Putra. (2024). Namun, di balik keunggulan adaptasi digital ini, Generasi Z juga menghadapi serangkaian tantangan unik di dunia kerja. Mereka cenderung mudah mengalami stres akibat ekspektasi tinggi terhadap work-life balance dan sering merasa beban kerja mereka lebih berat dibandingkan generasi lain. Fokus yang besar pada kesejahteraan mental membuat mereka kurang toleran terhadap tekanan kerja berlebihan. Selain itu, mereka juga menunjukkan kesulitan dalam beradaptasi dengan struktur hierarkis yang kaku dan cenderung kurang sabar dalam meniti karier, sebuah efek dari kebiasaan hidup serba instan yang terbentuk di era digital. Kecenderungan ini seringkali membuat mereka tidak siap menghadapi proses pengembangan karier yang membutuhkan waktu dan komitmen jangka panjang. Oleh karena itu, kesiapan kerja menjadi aspek yang sangat krusial dan tidak dapat diabaikan, khususnya bagi Generasi Z, termasuk mahasiswa akuntansi, dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dan tuntutan dunia kerja profesional. Kesiapan kerja tidak hanya terbatas pada penguasaan pengetahuan teoritis, tetapi juga mencakup pengembangan keterampilan praktis, pemahaman etika profesional, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan dinamis di lingkungan kerja. Sebagai salah satu kriteria utama dalam proses perekrutan lulusan, kesiapan kerja melibatkan kombinasi keterampilan, sikap, dan atribut yang esensial untuk mencapai keberhasilan di dunia profesional. Bagi mahasiswa akuntansi, kesiapan kerja tidak hanya mencakup penguasaan teori dan praktik akuntansi, tetapi juga meliputi soft skills, pemahaman etika profesi, serta kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam bidang akuntansi.

Dengan mempertimbangkan pentingnya kesiapan kerja bagi mahasiswa, khususnya Generasi Z di bidang akuntansi, penelitian ini difokuskan pada upaya identifikasi serta analisis terhadap berbagai variabel-variabel yang memengaruhinya. Tiga faktor utama yang dipertimbangkan sebagai variabel-variabel independen pada penelitian ini adalah self-efficacy (keyakinan diri), career planning (perencanaan karier), dan social support (dukungan sosial). Pemilihan variabel-variabel ini didasarkan pada relevansinya dengan tantangan yang dihadapi Generasi Z di dunia kerja. Self-efficacy menjadi sangat penting mengingat kecenderungan Generasi Z dalam menghadapi tekanan kerja dan adaptasi dengan struktur organisasi yang mungkin kaku. Career planning relevan dengan kecenderungan mereka yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap work-life balance dan karier, serta kebutuhan untuk menghadapi proses pengembangan karier jangka panjang yang membutuhkan kesabaran. Sementara itu, social support juga krusial untuk diteliti mengingat Generasi Z membutuhkan dukungan mental yang tepat dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang serba cepat dan seringkali membuat stres, terutama karena mereka cenderung kurang sabar dan mudah stres dalam menghadapi tuntutan dunia kerja Putra (2024).

Kajian terhadap penelitian sejenis menunjukkan adanya variasi temuan terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kesiapan kerja, yang mengindikasikan adanya urgensi untuk penelitian lebih lanjut. Terkait dengan self-efficacy, beberapa studi telah menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Aeni (2023) menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University. Penelitian Nurlaela et al. (2021) juga mengatakan bahwa self-efficacy berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Syifa et al. (2023) yang juga menunjukkan bahwa self-efficacy dan soft skill sangat penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Self efficacy tidak hanya meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya, tetapi juga memengaruhi proses pengambilan keputusan karier Putri Fildzah Andini & Lilik Noor Yuliaty (2024). Mahasiswa yang memiliki self efficacy tinggi cenderung lebih proaktif dalam merencanakan jalur kariernya, sehingga berdampak pada peningkatan kesiapan kerja. Namun, di sisi lain, terdapat temuan yang kontradiktif dari Violinda, et al. (2023) yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. Inkonsistensi hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh self-efficacy mungkin bervariasi tergantung pada karakteristik populasi, atau faktor lain yang belum sepenuhnya dipahami, sehingga memerlukan eksplorasi lebih lanjut dalam konteks mahasiswa Akuntansi Generasi Z.

Selanjutnya, mengenai career planning, penelitian secara konsisten menunjukkan peran positifnya terhadap kesiapan kerja. Studi oleh Violinda, et al. (2023) mengindikasikan bahwa career planning memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa program strata satu (S1) di wilayah Semarang. Sejalan dengan temuan tersebut, Sulastri & Ruzain (2025) juga menemukan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa di Universitas Islam Riau. Konsistensi hasil ini memperkuat argumen bahwa kemampuan mahasiswa untuk merencanakan jalur karier mereka secara efektif merupakan prediktor penting bagi kesiapan kerja. Terakhir, dalam hal social support, penelitian Qomariyah & Febriyanti (2021) menunjukkan bahwa social support berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja fresh graduate selama pandemi. Dukungan ini, baik dari keluarga, teman, maupun orang penting lainnya. penelitian oleh Azzahra & Afrianty (2024) pada sebagian besar mahasiswa FIA UB angkatan 2020, yang secara implisit berkontribusi pada kesiapan kerja mereka. Penelitian David et al. (2023) juga mengatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dan kesiapan kerja pada mahasiswa.

Penelitian Nurlaela et al. (2021) dan Saraswati et al. (2022) juga mengatn bahwa dukungan sosial seperti dari keluarga berpengaruh positif pada kesiapan kerja mahasiswa. Meskipun temuan mengenai career planning dan social support cenderung konsisten, penelitian ini tetap relevan untuk mengkonfirmasi dan memperdalam pemahaman tentang pengaruhnya dalam konteks spesifik mahasiswa Akuntansi Generasi Z di Indonesia, mengingat karakteristik unik generasi ini.



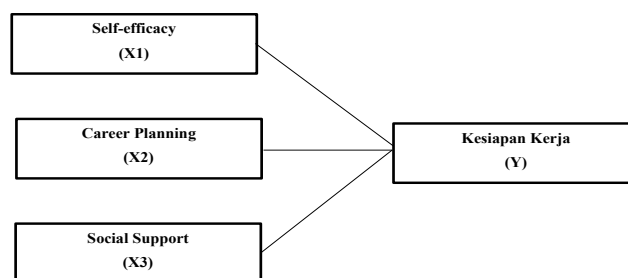
Penelitian ini mengadopsi Theory of Planned Behavior (TPB), sebuah teori yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) sebagai kerangka teoritis utama. TPB menjelaskan keterkaitan antara keyakinan, niat, dan perilaku, yang sangat relevan dalam menganalisis kesiapan kerja mahasiswa strata satu (S1) akuntansi Generasi Z di era digitalisasi. Teori ini menekankan bagaimana keyakinan individu dapat memengaruhi niat dan tindakan mereka, sehingga menjadi kerangka yang tepat untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja. Dalam konteks TPB, self-efficacy dapat dipahami sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam suatu tugas atau mencapai suatu tujuan, yang secara langsung memengaruhi niat untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Career planning dapat dilihat sebagai manifestasi dari kontrol perilaku yang di mana mahasiswa secara proaktif merencanakan langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karier mereka. Selain itu, social support dapat dianalisis sebagai faktor eksternal yang memengaruhi norma subjektif merujuk pada persepsi individu terhadap tekanan sosial yang dirasakan untuk melaksanakan atau menghindari suatu perilaku tertentu. Pada Generasi Z, norma subjektif tidak hanya dibentuk oleh keluarga, teman, dan lingkungan akademik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh media sosial dan figur publik seperti influencer, content creator, dan komunitas digital yang menjadi sumber informasi dan pembentuk opini. Paparan konten positif mengenai dunia kerja, pengembangan karier, dan gaya hidup profesional di platform media sosial memperkuat persepsi serta niat mahasiswa untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Itu semua bisa mempengaruhi bagaimana mahasiswa menggunakan kesempatan atau menghadapi kesulitan di zaman digital sekarang. Dengan pendekatan ini, TPB menyediakan kerangka teoritis yang terintegrasi untuk memahami dinamika kesiapan kerja dari perspektif psikologis dan lingkungan, sekaligus menawarkan solusi atas masalah kesiapan kerja dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat dimanipulasi untuk meningkatkan kesiapan tersebut. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik mengenai kesiapan kerja Generasi Z.

Berdasarkan isu dan kajian yang telah diuraikan, Penelitian ini memiliki tingkat kepentingan yang signifikan untuk dilaksanakan. Hal ini didorong oleh kebutuhan yang mendesak dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja para mahasiswa, khususnya Generasi Z di bidang akuntansi, agar dapat mengurangi angka pengangguran lulusan dan memenuhi tuntutan pasar kerja yang dinamis. Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh self-efficacy juga menjadi alasan kuat untuk melakukan penelitian ini dalam konteks mahasiswa Akuntansi Generasi Z di Indonesia, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dalam literatur kesiapan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy, career planning, dan social support terhadap kesiapan kerja mahasiswa Akuntansi Generasi Z di universitas-universitas di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terkait variabel-variabel yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Akuntansi Generasi Z, terutama dalam kaitannya dengan peran self-efficacy, career planning, dan social support. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bernilai bagi institusi pendidikan dalam merancang program serta layanan yang lebih strategis guna meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Di samping itu, hasil penelitian ini juga dapat membantu pihak industri dalam memahami serta menyesuaikan diri dengan karakteristik dan kebutuhan Generasi Z di lingkungan kerja. Lebih lanjut, studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap pengembangan kajian ilmiah tentang kesiapan kerja Generasi Z dalam konteks Indonesia, khususnya akuntansi.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyusun kerangka pemikiran yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh self-efficacy (X1), career planning (X2), dan social support (X3) terhadap kesiapan kerja (Y). Kerangka pemikiran ini dirancang untuk secara sistematis menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian. Gambar 1 berikut merupakan kerangka dasar dari penelitian:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Self-Efficacy dan Kesiapan Kerja

Self-efficacy merujuk pada kepercayaan individu terhadap kapasitas dirinya dalam merencanakan serta melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Bandura (1977). Dalam konteks



kesiapan kerja, self-efficacy mencerminkan keyakinan mahasiswa terhadap kompetensi mereka dalam menghadapi tuntutan dan tantangan di dunia profesional. Berdasarkan Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991), Perilaku seseorang ditentukan oleh intensi (niat) untuk bertindak, yang dibentuk melalui tiga elemen utama: sikap individu terhadap perilaku tersebut, persepsi terhadap tekanan sosial atau norma subjektif, serta persepsi mengenai sejauh mana individu merasa memiliki kendali atas perilaku yang dimaksud. Dalam kerangka TPB, self-efficacy menjadi salah satu elemen penting yang mencerminkan kontrol perilaku yang dirasakan individu. Tingginya self-efficacy mahasiswa menciptakan keyakinan bahwa mereka mampu menghadapi tantangan di dunia kerja, sehingga secara positif memengaruhi niat dan pada akhirnya kesiapan kerja mereka. Dengan kata lain, individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik karena mereka yakin pada kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Penelitian terdahulu secara konsisten menunjukkan pengaruh positif self-efficacy terhadap kesiapan kerja. Aeni (2023) menemukan pengaruh positif self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University. Selain itu penelitian, (Susilowati & Fauzan, 2022) menyatakan bahwa efikasi diri (self-efficacy) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kesiapan kerja, dan Syifa et al. (2023) juga menegaskan bahwa efikasi diri dan soft skill sangat berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi pula kesiapan kerja. Walau, terdapat temuan yang berbeda dari Violinda, et al. (2023) yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. Inkonsistensi ini menggarisbawahi perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks spesifik mahasiswa Akuntansi Generasi Z. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Self-Efficacy berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja

2.2.2 Career Planning dan Kesiapan Kerja

Career planning adalah tindakan proaktif individu dalam merencanakan jalur karier mereka, meliputi Kesadaran akan potensi diri, proses eksploratif, kemampuan dalam mengambil keputusan, serta kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Dalam konteks Theory of Planned Behavior (TPB), career planning dapat dilihat sebagai manifestasi dari kontrol perilaku yang dipersepsikan, di mana mahasiswa secara sadar merancang langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karier. Mahasiswa yang memiliki perencanaan karier yang matang cenderung lebih terarah dalam mengembangkan keterampilan yang relevan, mencari peluang yang sesuai, dan mempersiapkan diri secara komprehensif untuk menghadapi tuntutan dunia kerja, termasuk ekspektasi work-life balance dan proses pengembangan karier jangka panjang yang membutuhkan kesabaran.

Penelitian terdahulu menunjukkan peran penting career planning terhadap kesiapan kerja. (Hadaria et al., 2022) Menegaskan bahwa perencanaan karier merupakan langkah awal yang krusial bagi mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. (Joharul Arifin & Ruseno Arganggi, 2024) juga menemukan bahwa career planning termasuk dalam memiliki hubungan positif terhadap kesiapan kerja. Penelitian oleh Violinda, et al. (2023) juga mengindikasikan bahwa career planning berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. Sejalan dengan temuan tersebut, Sulastri & Ruzain (2025) juga menemukan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Islam Riau. Namun, terdapat temuan yang berbeda dari Susilowati & Fauzan (2022) yang menyatakan adanya pengaruh negatif perencanaan karier terhadap kesiapan kerja siswa. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa meskipun perencanaan karier umumnya positif, konteks dan faktor lain mungkin memengaruhi dampaknya. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Career Planning berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa

2.2.3 Pengaruh Social Support terhadap Kesiapan Kerja

Social support adalah dukungan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman, dosen, atau mentor, Qomariyah & Febriyanti (2021). Dalam kerangka Theory of Planned Behavior (TPB), social support sangat relevan dengan komponen norma subjektif, di mana persepsi individu tentang harapan dan dukungan dari orang-orang penting di sekitarnya dapat memengaruhi niat mereka untuk mempersiapkan diri dan mencapai kesiapan kerja. Dukungan sosial yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa, memberikan informasi berharga tentang peluang karier, serta membantu mereka mengatasi stres dan ketidakpastian terkait transisi ke dunia kerja. Bagi Generasi Z, yang tumbuh di era digital dengan konektivitas tinggi namun juga rentan terhadap tekanan sosial dan perbandingan, dukungan dari jejaring sosial menjadi krusial dalam membentuk sikap positif dan kontrol perilaku yang dirasakan terhadap kesiapan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa social support memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Qomariyah & Febriyanti (2021) menunjukkan bahwa social support berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja fresh graduate selama pandemi. Dukungan ini, baik dari keluarga, teman, maupun orang penting lainnya, juga diamati oleh Azzahra & Afrianty (2025) pada sebagian besar mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020, yang secara implisit berkontribusi pada kesiapan mereka. Berdasarkan penelitian Tentama & Riskiyana (2020) sebelumnya, dukungan sosial diketahui memiliki pengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja individu dalam memasuki dunia kerja. Meskipun temuan mengenai social support cenderung konsisten, penelitian ini tetap relevan untuk mengkonfirmasi dan



memperdalam pemahaman tentang pengaruhnya dalam konteks spesifik mahasiswa Akuntansi Generasi Z di Indonesia, mengingat karakteristik unik generasi ini dan tantangan pasar kerja lokal. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Social Support berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa.

2.3 Pengukuran Variabel

Pengukuran variable pada penelitian ini dijelaskan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Self-Efficacy	Self-efficacy merupakan konsep dalam teori pembelajaran sosial yang berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap kemampuan dan kapasitas dirinya untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan tertentu, serta menjadikan suatu pengalaman untuk meningkatkan kepercayaan diri.	1. Mengetahui kelebihan diri, 2. Kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan, Violinda, et al. (2023).
Career Planning	career planning merupakan suatu proses yang dilalui individu, yang mencakup evaluasi diri melalui pengenalan terhadap minat dan kemampuan personal, pencarian peluang yang tersedia, pengambilan keputusan serta penetapan tujuan yang ingin dicapai, perumusan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, hingga pelaksanaan langkah-langkah guna mewujudkannya	1. Perasaan tidak khawatir belum memiliki pengalaman bekerja, 2. Mencari informasi terkait dunia kerja, Violinda, et al. (2023).
Social Support	Social support adalah dukungan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman, dosen, atau mentor	1. Family, 2. Educational environment, 3. Peers, Qomariyah & Febriyanti (2021).
Kesiapan Kerja	Kesiapan kerja merujuk pada kondisi menyeluruh yang dimiliki individu, mencakup pengetahuan, pemahaman terhadap situasi yang berpotensi dihadapi, atribut kepribadian seperti rasa tanggung jawab dan motivasi dalam berupaya, serta keterampilan yang di dalamnya mencakup aspek kematangan fisik	1. keterampilan (skill), 2. pengetahuan (knowledge), pemahaman konseptual (understanding), 3. atribut kepribadian (personal attributes) yang mendukung performa kerja secara menyeluruh. Violinda, et al. (2023)

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada seluruh mahasiswa akuntansi di Indonesia dan disebar menggunakan kuesioner skala likert 1-5 melalui gform kepada mahasiswa memiliki karakteristik khusus, yaitu :

1. Mahasiswa/Mahasiswi Aktif Akuntansi Gen Z
2. Mahasiswa/Mahasiswi Telah Menempuh semester 6 atau lebih

Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yakni pemilihan responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan sampel penelitian hanya mencakup 2 syarat di atas. Dengan total jumlah 349 responden diambil menggunakan rumus Isaac dan Michael.

2.5 Metode Analisis data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam pengolahan data, dengan memanfaatkan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 20. Tahapan analisis dimulai dari pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, yang kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah memenuhi asumsi-asumsi tersebut, model regresi linier berganda dibangun untuk mengidentifikasi serta mengevaluasi hubungan dan pengaruh antar variabel. Analisis dilanjutkan dengan pengujian statistik, yakni uji t dan uji F, guna mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun bentuk umum dari model regresi linier yang digunakan dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Dengan variabel Y merepresentasikan kesiapan kerja, sementara X1 adalah self-efficacy, X2 adalah career planning, dan X3 adalah social support. Konstanta (intercept) dilambangkan dengan β_0 , koefisien regresi (β) menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan Istilah kesalahan (error term) dilambangkan ε .

Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menggambarkan besar dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai p-value dari koefisien regresi kurang dari 0,05 ($< 0,05$), maka variabel independen dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Gujarati & Porter, 2009).



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah disebar, diperoleh 349 responden yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Berikut ini disajikan gambaran demografi responden berdasarkan jenis kelamin, semester, dan domisili. Informasi lengkap mengenai profil responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Uraian	Responden	
	Orang	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	101	29%
Perempuan	248	71%
Total	349	100%
Semester		
6	108	30,95%
7	1	0,29%
8	220	63,04%
10	20	5,73%
Total	349	100,00%
Domisili		
Sumatra	340	97%
Jawa	9	3%
Total	349	100%

Pada data Tabel 2, diketahui bahwa dari total 349 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 248 orang (71%), sedangkan laki-laki berjumlah 101 orang (29%). Dilihat dari semester, responden terbanyak berasal dari semester 8 sebanyak 220 orang (63,04%), diikuti semester 6 sebanyak 108 orang (30,95%), semester 10 sebanyak 20 orang (5,73%), dan semester 7 hanya 1 orang (0,29%). Sementara itu, berdasarkan domisili, sebagian besar responden berasal dari Pulau Sumatra sebanyak 340 orang (97%), dan sisanya sebanyak 9 orang (3%) berasal dari Pulau Jawa. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan mahasiswa perempuan tingkat akhir yang berdomisili di wilayah Sumatra.

3.1.2 Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada Tabel 3 dijelaskan dari empat variabel penelitian yang dilakukan terhadap 349 responden menunjukkan beberapa hasil penting. Untuk variabel Self-Efficacy, nilai minimum yang diperoleh adalah 11, sedangkan nilai maksimum mencapai 30, dengan rata-rata (mean) sebesar 23.12 dan deviasi standar 3.713. Pada variabel Career Planning, nilai minimum adalah 12 dan maksimum 30, dengan mean di angka 23.40 dan deviasi standar 3.668. Untuk Social Support, nilai minimum tercatat 9, dan nilai maksimum 30, dengan mean di angka 23.30 dan deviasi standar 3.800. Terakhir, dalam variabel Kesiapan Kerja, nilai minimum adalah 20 dan maksimum 50, dengan rerata 39.21 dan deviasi standar 3.930. Semua data ini menggambarkan variasi dan kecenderungan responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Rata-rata semua variabel menunjukkan hasil yang cenderung positif, tetapi dengan variasi yang berbeda-beda.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self-Efficacy	349	11	30	23.12	3.713
Career Planning	349	12	30	23.40	3.668
Social Support	349	9	30	23.30	3.800
Kesiapan Kerja	349	20	50	39.21	3.930
Valid N (listwise)	349				

3.1.2 Uji Validitas Dan Realibilitas

Pada Tabel 4 ditunjukkan uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi kelayakan instrumen kuisioner yang diberikan kepada responden, guna memastikan bahwa setiap item mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel. Berdasarkan Tabel 4, nilai r tabel sebesar 0,1050 lebih rendah dibandingkan seluruh nilai r hitung, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diuji memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya, uji reliabilitas diterapkan untuk menilai konsistensi internal data pada masing-masing variabel dalam kuisioner. Suatu variabel dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Merujuk pada Tabel 4, seluruh nilai Cronbach's Alpha untuk tiap variabel berada di



atas ambang batas tersebut, sehingga seluruh item kuesioner dapat dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dan reliabel.

Tabel 4. Uji validitas dan realibilitas

Variable	Item	Person Corelation (r)	R - tabel	Keterangan Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan Reliabilitas
Self-Efficacy (X1)	X1.1	0.809	0.1050	Valid	0,895	Reliabel
	X1.2	0.807	0.1050	Valid		
	X1.3	0.812	0.1050	Valid		
	X1.4	0.828	0.1050	Valid		
	X1.5	0.807	0.1050	Valid		
	X1.6	0.796	0.1050	Valid		
Career Planning (X2)	X2.1	0.822	0.1050	Valid	0,885	Reliabel
	X2.2	0.804	0.1050	Valid		
	X2.3	0.795	0.1050	Valid		
	X2.4	0.794	0.1050	Valid		
	X2.5	0.811	0.1050	Valid		
Social Support (X3)	X3.1	0.828	0.1050	Valid	0,899	Reliabel
	X3.2	0.807	0.1050	Valid		
	X3.3	0.821	0.1050	Valid		
	X3.4	0.825	0.1050	Valid		
	X3.5	0.799	0.1050	Valid		
	X3.6	0.808	0.1050	Valid		
Kesiapan Kerja (Y)	Y1	0.719	0.1050	Valid	0,921	Reliabel
	Y2	0.729	0.1050	Valid		
	Y3	0.759	0.1050	Valid		
	Y4	0.745	0.1050	Valid		
	Y5	0.768	0.1050	Valid		
	Y6	0.771	0.1050	Valid		
	Y7	0.805	0.1050	Valid		
	Y8	0.798	0.1050	Valid		
	Y9	0.807	0.1050	Valid		
	Y10	0.776	0.1050	Valid		

3.1.2 Uji Normalitas

Pada Tabel 5 menyajikan hasil uji normalitas yang dilakukan melalui metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai signifikansi (2-tailed) tercatat sebesar 0,200. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 5. Uji Normlitas

Unstandardized Residual		
N		349
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33712637
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.032
	Negative	-.034
Test Statistic		.034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

3.1.3 Uji Multikolinearitas

Pada Tabel 6 memperlihatkan hasil uji multikolinearitas terhadap seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Self-Efficacy	.984	1.016



Variabel	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Career Planning	.981	1.020
Social Support	.993	1.007

3.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Pada Tabel 7 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, data yang digunakan dapat dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Self-Efficacy	.151
Career Planning	.181
Social Support	.051

3.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Pada Tabel 8 diperlihatkan hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,522 + 0,461X_1 + 0,475X_2 + 0,426X_3 \tag{2}$$

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Self-Efficacy, Career Planning, dan Social Support memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien regresi mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan pada masing-masing variabel tersebut akan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,461 untuk Self-Efficacy, 0,475 untuk Career Planning, dan 0,426 untuk Social Support. Di antara ketiganya, Career Planning memberikan kontribusi paling dominan dengan nilai koefisien Beta tertinggi sebesar 0,443, diikuti oleh Self-Efficacy (Beta = 0,435) dan Social Support (Beta = 0,412). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat self-efficacy, perencanaan karier yang matang, serta dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi pula kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.

Tabel 8. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.522	1.269		5.926	.000
Self Efficacy	.461	.034	.435	13.490	.000
Career Planning	.475	.035	.443	13.700	.000
Social Support	.426	.033	.412	12.825	.000

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

3.1.6 Uji T

Berdasarkan Tabel 8 yang memuat hasil uji t dalam analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa ketiga variabel independen—Self-Efficacy, Career Planning, dan Social Support—memiliki pengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) masing-masing sebesar 0,000, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Selain itu, nilai t hitung untuk Self-Efficacy (13,490), Career Planning (13,700), dan Social Support (12,825) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Self-Efficacy, Career Planning, dan Social Support berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja, dengan Career Planning sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan berdasarkan nilai koefisien beta tertinggi, yaitu 0,443.

3.1.7 Uji F

Pada Tabel 9 uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen, yaitu Kesiapan Kerja, melalui variabel-variabel independen yang terdiri dari Social Support, Self-Efficacy, dan Career Planning. Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 9, hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara simultan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan F hitung 210,110 lebih besar dari F tabel 2,63. Hal ini membuktikan bahwa variabel self-efficacy, career planning, dan social support secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi Generasi Z.

Tabel 9. Hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.472.899	3	1.157.633	210.110	.000 ^b
1 Residual	1.900.832	345	5.510		
Total	5.373.731	348			



3.1.8 Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien pada Tabel 10, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,804 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara tiga variabel independen, yaitu social support (X1), self-efficacy (X2), dan career planning (X3) dengan kesiapan kerja (Y). Nilai Adjusted R Square digunakan untuk memahami nilai R Square pada model yang melibatkan lebih dari dua variabel independen, guna menghindari bias akibat penambahan variabel yang tidak signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,643 mengindikasikan bahwa 64,3% variasi pada kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 35,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 10. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804a	.646	.643	2.34727

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 8, variabel Self-Efficacy menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,461 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 13,490 diketahui lebih besar dibandingkan t_{tabel} (sekitar 1,966 pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 345$), yang menandakan bahwa Self-Efficacy berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat self-efficacy yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kepercayaan individu terhadap kemampuan diri dalam merencanakan dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, sebagaimana dijelaskan oleh Bandura (1977). Mahasiswa dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih siap dalam menghadapi berbagai tuntutan dan dinamika dunia kerja. Dalam perspektif Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991), self-efficacy berkaitan erat dengan persepsi kontrol perilaku, yang mencerminkan sejauh mana individu merasa mampu mengendalikan tindakan yang diperlukan. Tingginya self-efficacy memperkuat niat untuk bertindak dan secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh positif self-efficacy terhadap kesiapan kerja. Misalnya, Aeni (2023) menemukan pengaruh positif self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University. Demikian pula, Susilowati & Fauzan (2022) menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kesiapan kerja, dan Syifa et al. (2023) menegaskan bahwa efikasi diri dan soft skill sangat berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. juga mengonfirmasi hubungan positif ini, menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi pula kesiapan kerja. Meskipun terdapat temuan yang berbeda dari Violinda, et al. (2023) yang menyatakan bahwa self-efficacy tidak memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang, penelitian ini dalam konteks mahasiswa Akuntansi Generasi Z di Indonesia menunjukkan bahwa self-efficacy tetap menjadi faktor penentu yang signifikan. Inkonsistensi ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik populasi atau faktor kontekstual lainnya, namun hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa self-efficacy adalah komponen vital dalam kesiapan kerja. Hasil ini memperkuat peran self-efficacy sebagai prediktor penting kesiapan kerja dalam model TPB, khususnya bagi Generasi Z yang cenderung menghadapi tekanan kerja dan adaptasi dengan struktur organisasi yang kaku.

3.2.2 Pengaruh Career Planning terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Career Planning memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,475 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 13,700 serta nilai koefisien Beta tertinggi sebesar 0,443 menjadikan Career Planning sebagai variabel independen yang paling dominan dalam memengaruhi Kesiapan Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Career Planning berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada aspek perencanaan karier diproyeksikan akan meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa sebesar 0,475.

Makna dari hasil ini adalah bahwa tindakan proaktif individu dalam merencanakan jalur karier mereka, meliputi pemahaman diri, eksplorasi, pengambilan keputusan, dan persiapan memasuki dunia kerja, sangat esensial bagi kesiapan kerja. Mahasiswa yang memiliki perencanaan karier yang matang cenderung lebih terarah dalam mengembangkan keterampilan yang relevan, mencari peluang yang sesuai, dan mempersiapkan diri secara komprehensif untuk menghadapi tuntutan dunia kerja, termasuk ekspektasi work-life balance dan proses pengembangan karier jangka panjang yang membutuhkan kesabaran. Dalam konteks TPB, career planning dapat dilihat sebagai manifestasi dari kontrol perilaku yang dipersepsikan, di mana mahasiswa secara sadar merancang langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan karier.

Penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu yang menunjukkan peran penting career planning terhadap kesiapan kerja. Hadaria et al. (2022) menyatakan bahwa perencanaan karier menjadi awal bagi mahasiswa untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Penelitian oleh Violinda, et al. (2023) juga mengindikasikan bahwa career planning berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang. Sejalan dengan



temuan tersebut, Sulastri & Ruzain (2025) juga menemukan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Universitas Islam Riau. Meskipun terdapat temuan yang berbeda dari Susilowati & Fauzan (2022) yang menyatakan adanya pengaruh negatif perencanaan karier terhadap kesiapan kerja siswa, konsistensi hasil dalam penelitian ini memperkuat argumen bahwa perencanaan karier adalah aspek penting bagi kesiapan kerja mahasiswa Akuntansi Generasi Z. Hasil ini menegaskan kembali peran sentral career planning sebagai komponen kunci dalam kesiapan kerja, mendukung pandangan bahwa perencanaan proaktif adalah manifestasi dari kontrol perilaku yang dipersepsikan dalam TPB.

3.2.3 Pengaruh Social Support terhadap Kesiapan Kerja

Hasil analisis regresi linier berganda (Tabel 8) menunjukkan bahwa variabel Social Support memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,426 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai t_{hitung} untuk Social Support adalah 12,825, yang juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja. Setiap peningkatan satu satuan pada social support akan meningkatkan kesiapan kerja sebesar 0,426.

Makna dari hasil ini adalah bahwa dukungan yang diterima individu dari lingkungan sosialnya, seperti keluarga, teman, dosen, atau mentor Qomariyah & Febriyanti (2021), sangat penting dalam membentuk kesiapan kerja. Dukungan sosial yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan diri mahasiswa, memberikan informasi berharga tentang peluang karier, serta membantu mereka mengatasi stres dan ketidakpastian terkait transisi ke dunia kerja. Bagi Generasi Z, yang tumbuh di era digital dengan konektivitas tinggi namun juga rentan terhadap tekanan sosial dan perbandingan, dukungan dari jejaring sosial menjadi krusial dalam membentuk sikap positif dan kontrol perilaku yang dirasakan terhadap kesiapan kerja. Dalam kerangka TPB, social support sangat relevan dengan komponen norma subjektif, di mana persepsi individu tentang harapan dan dukungan dari orang-orang penting di sekitarnya dapat memengaruhi niat mereka untuk mempersiapkan diri dan mencapai kesiapan kerja.

Penelitian ini konsisten dengan studi terdahulu yang menunjukkan bahwa social support memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja. Qomariyah & Febriyanti (2021) menunjukkan bahwa social support berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja fresh graduate selama pandemi. Dukungan ini, baik dari keluarga, teman, maupun orang penting lainnya, juga diamati oleh Azzahra & Afrianty (2025) pada sebagian besar mahasiswa FIA UB angkatan 2019 dan 2020, yang secara implisit berkontribusi pada kesiapan mereka. Berdasarkan penelitian Tentama & Riskiyana (2020) sebelumnya, dukungan sosial diketahui memiliki pengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja individu dalam memasuki dunia kerja. Meskipun temuan mengenai social support cenderung konsisten, penelitian ini tetap relevan untuk mengkonfirmasi dan memperdalam pemahaman tentang pengaruhnya dalam konteks spesifik mahasiswa Akuntansi Generasi Z di Indonesia, mengingat karakteristik unik generasi ini dan tantangan pasar kerja lokal. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya norma subjektif dalam TPB, menunjukkan bagaimana dukungan sosial dari lingkungan dapat memengaruhi niat dan perilaku individu terkait kesiapan kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini secara menyeluruh mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa akuntansi dari Generasi Z, dengan memusatkan perhatian pada tiga variabel utama: self-efficacy, perencanaan karier, dan dukungan sosial. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara lebih rinci, keyakinan individu terhadap kemampuannya (self-efficacy), perencanaan karier yang tersusun dengan baik, serta dukungan dari lingkungan sosial terbukti menjadi prediktor utama dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja. Di antara ketiganya, perencanaan karier merupakan faktor yang paling dominan, menggarisbawahi pentingnya keterlibatan aktif mahasiswa dalam merancang arah karier secara sistematis. Temuan ini juga mendukung Theory of Planned Behavior (TPB), di mana self-efficacy merepresentasikan perceived behavioral control, dimana mahasiswa yang yakin dengan kemampuannya akan memiliki niat lebih kuat untuk mempersiapkan diri masuk ke dunia kerja. career planning menggambarkan perceived behavioral control, karena mahasiswa yang merencanakan kariernya secara matang merasa memiliki kendali lebih besar terhadap masa depannya. dan social support mencerminkan subjective norms, Dukungan dari keluarga, teman, maupun dosen menciptakan tekanan sosial positif yang mendorong mahasiswa untuk menyiapkan diri lebih baik untuk memasuki dunia kerja. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi perhatian. Pertama, pendekatan kuantitatif dengan penggunaan kuesioner dapat membatasi pemahaman yang lebih dalam terhadap konteks dan persepsi responden. Kedua, populasi sampel yang mayoritas berasal dari Pulau Sumatra dan didominasi oleh mahasiswa perempuan tingkat akhir berpotensi membatasi generalisasi hasil penelitian ke seluruh populasi mahasiswa akuntansi Generasi Z di Indonesia. Untuk itu, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan geografis dan demografis responden guna meningkatkan representativitas temuan. Selain itu, penambahan variabel baru seperti adaptabilitas digital, kecerdasan emosional, dan pengalaman magang dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai kesiapan kerja Generasi Z. Pendekatan metode campuran (mixed methods) atau desain longitudinal juga direkomendasikan untuk memperoleh perspektif yang lebih mendalam dan menangkap dinamika kesiapan kerja secara lebih menyeluruh. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan penelitian ke depan dapat berkontribusi lebih besar dalam memformulasikan strategi pendidikan dan kebijakan ketenagakerjaan guna mengurangi angka pengangguran lulusan serta meningkatkan kesiapan kerja generasi muda secara berkelanjutan.



REFERENCES

- Aeni, S. T. O. (2023). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/123883>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2). [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Azzahra, S. A., & Afrianty, T. W. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Regulation, Dan Social Support Terhadap Kesiapan Kerja (Survei Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Angkatan 2019 & 2020). *Niagawan*, 14(1), 61–77. <https://doi.org/10.24114/niaga.v14i1.65058>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2021-2023. [Bps.Go.Id. https://surl.li/eilucp](https://surl.li/eilucp)
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2). <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bashori, B., Prasetyo, M. A. M., & Susanto, E. (2020). Change Management Transformation in Islamic Education of Indonesia. *Social Work and Education*, 7(1), 72–85. <https://doi.org/10.25128/2520-6230.20.1.7>
- David, V., Winata, I., & Saraswati, K. D. H. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Sudah Menjalani Program Magang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Sen*, 6(3), 684–692.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). In *Basic Econometrics*.
- Hadaria, S. S., Sugiyo, S., & Sutoyo, A. (2022). The Effects of Outcome Expectations on Career Planning Mediated by Career Interest in Mathematics and Career Decision Making Self-Efficacy. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 11(3), 245–252. <https://doi.org/10.15294/JUBK.V12I2.65737>
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2016). Memandang Profesi Akuntan dari Perspektif Media Akuntabilitas, Auditabilitas, & Komunikatif. [Iaiglobal.or.Id. https://surl.li/uffegh](https://surl.li/uffegh)
- Joharul Arifin, & Ruseno Arganggi. (2024). Hubungan Antara Ekspektasi Karir dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kesiapan Kerja Siswa Smk Di Kabupaten Pekalongan. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 4(0), 1–11. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/psisula/article/view/39204>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Nurlaela, S., Kurjono, & Rasto. (2021). Determinants of Work-Readiness. 161(Ciiber 2019), 199–205. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210121.030>
- Putra, R. A. (2024). Budaya Kerja Gen Z: Membangun Lingkungan Kerja yang Lebih Fleksibel dan Berarti. [Djpb.Kemenkeu.Go.Id. https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/sijunjung/id/data-publikasi/artikel/3161-budaya-kerja-gen-z-membangun-lingkungan-kerja-yang-lebih-fleksibel-dan-berarti.html](https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/sijunjung/id/data-publikasi/artikel/3161-budaya-kerja-gen-z-membangun-lingkungan-kerja-yang-lebih-fleksibel-dan-berarti.html)
- Putri Fildzah Andini, & Lilik Noor Yulianti, D. H. (2024). The Role of Environment and Self on Self-Efficacy in Students' Career Decision Making. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 10(3), 868–880.
- Qomariyah, L., & Febriyanti, M. N. (2021). Exploration of the Factors of Work Readiness during the Pandemic COVID-19. *Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 2, 153–160. <https://doi.org/10.30595/pssh.v2i.121>
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25.
- Saraswati, K. D. H., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/provita.v15i1.18376>
- Sulastri, & Ruzain, R. B. (2025). Perencanaan Karir Dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Riau. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 19(1), 18–23.
- Susilowati, A., & Fauzan, M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Dimoderasi Layanan Informasi Karir. *EDUSAINTEK: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 9(1), 215–226. <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v9i1.433>
- Syifa, D. F., Wolor, W. C., & Adha, A. M. (2023). The Effect Of Self Efficacy And Soft Skills On Work Readiness In Students Of The Faculty Of Economics, Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, 4(2).
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(4), 826–832. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang: *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 639–639. <https://doi.org/10.17358/JABM.9.2.639>