

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Penelitian ini mendasarkan teorinya pada *Social Cognitive Theory* yang dikembangkan oleh Albert Bandura (1986). Teori ini menekankan bahwa perilaku individu tidak semata-mata dibentuk oleh faktor internal atau eksternal secara terpisah, melainkan melalui interaksi timbal balik yang dinamis antara ketiganya: *personal* (keyakinan, kognisi, dan emosi), lingkungan sosial, dan perilaku itu sendiri. Dalam konteks *work readiness*, teori ini memberikan pemahaman bahwa kesiapan seseorang dalam memasuki dunia kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap *self efficacy*, pengelolaan emosi dalam *emotional intelligence*, dan perencanaan masa depan yang mencerminkan arahan serta kontrol diri (*career planning*).

Konsep utama dalam *Social Cognitive Theory* yang paling relevan dengan penelitian ini adalah *self efficacy*, yakni keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan mengeksekusi tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Bandura, 1997). Individu dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung menetapkan tujuan yang menantang, tidak mudah menyerah, dan lebih tahan terhadap tekanan serta hambatan. Hal ini

menjadi penting bagi *fresh graduate* yang sedang berada dalam masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, di mana mereka dituntut untuk cepat menyesuaikan diri dengan sistem kerja profesional, mengambil keputusan yang tepat, serta menghadapi tantangan dunia kerja secara mandiri. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian besar *fresh graduate* di Kota Madiun masih menunjukkan tingkat *self efficacy* yang rendah, tercermin dari keraguan mereka terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja dan ketidakpercayaan dalam mengambil keputusan karier.

Selain itu, *Social Cognitive Theory* juga menjelaskan bagaimana proses pembelajaran sosial membentuk perilaku individu. Pengalaman, observasi terhadap orang lain (*modeling*), dan refleksi diri akan memengaruhi bagaimana seseorang mengembangkan sikap, keterampilan, dan nilai-nilai pribadi yang relevan dengan kehidupan kerja. Dalam kaitannya dengan *emotional intelligence*, teori ini menunjukkan bahwa individu dapat belajar untuk mengenali dan mengelola emosinya, membangun hubungan interpersonal, serta menyesuaikan respons emosionalnya terhadap tekanan melalui proses belajar sosial. *Emotional intelligence* menjadi penting dalam dunia kerja modern yang tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan sosial dan emosional dalam membangun kerja sama tim, menyelesaikan konflik, serta menjaga kestabilan emosi saat berada di bawah tekanan.

Career planning juga dapat dijelaskan dalam kerangka *Social Cognitive Theory*. Dalam teori ini, perencanaan masa depan merupakan hasil dari proses kognitif individu dalam memahami tujuan, mengevaluasi kemampuan diri, dan mempertimbangkan peluang dari lingkungan. Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan lebih termotivasi untuk merancang tujuan karier yang jelas, mencari informasi secara aktif, dan menetapkan langkah-langkah konkret menuju keberhasilan profesional.

Social Cognitive Theory menjadi *grand theory* yang tepat dan komprehensif dalam membingkai penelitian ini, sekaligus memberikan landasan ilmiah untuk memahami bagaimana ketiga variabel tersebut membentuk *work readiness* individu di era persaingan yang semakin ketat.

2. *Work Readiness*

a. *Pengertian Work Readiness*

Menurut (ACT, 2013; Abdullah *et al.*, 2023) *work readiness* merupakan suatu kondisi di mana individu memiliki kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja dan menjalankan tugas *work readiness* mencakup sejauh mana seseorang siap secara menyeluruh untuk memenuhi tuntutan dunia kerja berdasarkan kompetensi yang telah dirumuskan sebelumnya. *Work readiness*

menjadi indikator penting untuk menilai kelayakan dan kesiapan individu, khususnya *fresh graduate*, dalam menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

Work readiness merupakan kondisi yang dicapai ketika seseorang telah mengembangkan tingkat kematangan yang memadai, baik dari sisi emosional, mental, maupun fisik, serta didukung oleh pengalaman yang relevan dengan dunia kerja (Mutiarra & Sapruwan, 2024). Kematangan ini mencerminkan kesiapan individu dalam menghadapi berbagai tantangan profesional, termasuk kemampuan mengambil keputusan, mengelola tekanan, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis. *Work readiness* bukanlah sesuatu yang instan, melainkan hasil dari proses pembelajaran dan pengembangan diri yang berkelanjutan. *Work readiness* menjadi aspek penting yang harus dimiliki oleh setiap individu, khususnya *fresh graduate*, sebelum memasuki dunia kerja.

Work readiness merujuk pada kemampuan individu untuk menghadapi dunia kerja dan mengembangkan karier di tengah perubahan lingkungan global yang terus berkembang. Individu perlu membekali diri dengan berbagai bentuk pengetahuan dan keterampilan yang dinilai penting untuk mendukung keberhasilan di masa mendatang. Rahmat *et al.* (2019) menekankan bahwa

work readiness tidak hanya mencakup kesiapan fisik atau teknis, tetapi juga mencakup kesiapan mental dan kapasitas adaptif terhadap transformasi yang terjadi di dunia kerja modern.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa *work readiness* merupakan kondisi menyeluruh yang mencerminkan kemampuan individu dalam memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja. Kesiapan ini tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi kematangan emosional, mental, serta sikap profesional yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan dan dinamika lingkungan kerja yang kompetitif. *Work readiness* merupakan hasil dari proses pembelajaran dan pengembangan diri yang berkelanjutan, serta menjadi indikator penting dalam menilai kelayakan *fresh graduate* untuk bersaing dan berkembang di dunia kerja yang terus mengalami perubahan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Readiness*

Work readiness merupakan hasil dari proses pembentukan kemampuan, sikap, dan pengalaman yang dipengaruhi oleh berbagai aspek baik dari dalam maupun luar diri individu. Menurut Azky & Mulyana (2024) *work readiness* dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri.

1. ***Career Planning***

Career planning adalah proses individu dalam menetapkan tujuan karier dan menyusun langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Mahasiswa yang memiliki *career planning* yang matang cenderung memiliki arah yang jelas dalam menyiapkan diri memasuki dunia kerja. Mereka mampu mengenali potensi diri, memahami tuntutan pasar kerja, dan mengambil keputusan karier secara terarah, yang pada akhirnya meningkatkan *work readiness* mereka.

2. ***Adversity Quotient***

Adversity quotient adalah kemampuan seseorang dalam menghadapi, mengatasi, dan mengubah hambatan atau kesulitan menjadi peluang. Individu dengan *adversity quotient* yang tinggi tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dan lebih tangguh dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Hal ini berkontribusi besar terhadap *work readiness*, terutama dalam menghadapi tekanan dan ketidakpastian di lingkungan profesional.

3. ***Self Efficacy***

Self efficacy atau keyakinan terhadap kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas tertentu turut memengaruhi

work readiness. Mahasiswa yang memiliki *self efficacy* tinggi akan merasa percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, dan tidak mudah menyerah. Keyakinan diri ini menjadi modal penting dalam membangun *work readiness* yang optimal.

4. ***Psychological Capital***

Modal psikologis terdiri dari empat komponen utama, yaitu harapan (*hope*), *self efficacy*, ketahanan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*). Individu dengan modal psikologis yang kuat memiliki mental yang positif, mampu bertahan dalam tekanan, dan memiliki motivasi tinggi dalam mencapai tujuan kerja. Keempat aspek tersebut sangat berperan dalam mendukung kesiapan individu memasuki dunia kerja.

5. **Pengalaman Magang atau Praktik Kerja Lapangan (PKL)**

Pengalaman magang atau PKL memberikan gambaran langsung mengenai dunia kerja yang sesungguhnya. Mahasiswa yang pernah mengikuti kegiatan ini memiliki pemahaman praktis tentang tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, serta keterampilan teknis yang dibutuhkan. Pengalaman ini menjadi bekal penting

dalam meningkatkan *work readiness* karena mampu menjembatani teori yang dipelajari di kampus dengan praktik di lapangan.

6. ***Soft Skill***

Keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Mahasiswa yang memiliki soft skill yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja, menjalin relasi yang positif, dan bekerja secara efektif dalam tim. Oleh karena itu, pengembangan soft skill sejak dini sangat penting dalam menyiapkan diri menghadapi dunia kerja.

7. **Motivasi Memasuki Dunia Kerja**

Motivasi merupakan dorongan internal yang membuat individu bersemangat dalam meraih tujuan tertentu. Mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja akan lebih proaktif dalam mencari informasi lowongan kerja, mengikuti pelatihan, dan mempersiapkan diri secara maksimal. Tingginya motivasi akan mendorong *work readiness* yang lebih baik.

8. **Kemampuan Manajerial**

Kemampuan ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Meskipun umumnya dikaitkan dengan posisi manajerial, keterampilan ini juga berguna dalam mengatur tugas pribadi, mengelola waktu, serta mengambil keputusan yang efektif. Mahasiswa yang mengembangkan kemampuan manajerial akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis.

Faktor eksternal merupakan pengaruh dari lingkungan di sekitarnya, yang meliputi:

1) Dukungan Sosial

Dukungan sosial meliputi bantuan emosional, informasi, serta motivasi yang diberikan oleh orang-orang terdekat seperti keluarga, teman, dosen, dan mentor. Mahasiswa yang mendapatkan dukungan sosial yang kuat cenderung lebih percaya diri dan termotivasi dalam mempersiapkan karier. Dukungan dari lingkungan sekitar juga dapat membantu individu mengatasi hambatan yang dihadapi dalam proses mencari kerja serta memberikan informasi atau jejaring yang berguna dalam dunia kerja.

c. Indikator *Work readiness*

Menurut (Slameto, 2015; Putri & Supriansyah, 2021) Indikator-indikator yang digunakan untuk menilai *work readiness* adalah sebagai berikut:

1) **Kondisi Fisik, Mental, dan Emosional**

Work readiness ditentukan oleh kesehatan dan kebugaran fisik, yang memungkinkan individu menjalankan tugas-tugas pekerjaan secara optimal. Di samping itu, stabilitas mental dan pengendalian emosional juga sangat penting agar seseorang mampu menghadapi tekanan kerja, mengambil keputusan dengan tenang, serta menjaga hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

2) **Kebutuhan, Motivasi, dan Tujuan**

Faktor kebutuhan merujuk pada dorongan dasar yang mendorong seseorang untuk bekerja, baik dalam bentuk kebutuhan ekonomi maupun aktualisasi diri. Motivasi kerja yang tinggi akan memengaruhi semangat dalam menyelesaikan tugas, sedangkan tujuan yang jelas membantu individu untuk tetap fokus dan konsisten dalam mengejar karier profesional yang diharapkan.

3) **Keterampilan dan Pengetahuan**

Aspek ini mencakup kompetensi teknis dan non-teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktik menjadi dasar untuk memahami tugas dan tanggung jawab kerja. Sementara itu, keterampilan seperti kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, dan

berpikir kritis menjadi penunjang utama dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Berikut merupakan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *work readiness* menurut Teng *et al.* (2019), yang meliputi:

1) *Motivation*

Dorongan internal individu untuk bekerja dengan giat, mencapai tujuan karier, dan menunjukkan antusiasme dalam dunia kerja.

2) *Maturity*

Kematangan emosional dan sikap profesional dalam menghadapi situasi kerja, termasuk kemampuan mengambil keputusan dan bertanggung jawab.

3) *Self-development*

Kemauan dan usaha individu untuk terus belajar, mengembangkan keterampilan, serta meningkatkan kompetensi diri secara berkelanjutan.

4) *Problem-solving*

Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, serta mencari dan menerapkan solusi secara efektif dalam lingkungan kerja.

5) *Adaptability*

Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan

lingkungan kerja, teknologi, maupun budaya organisasi secara fleksibel dan positif.

Berbeda dengan penelitian terdahulu, studi ini mengembangkan pengukuran *work readiness* dengan indikator-indikator yang disesuaikan berdasarkan teori dari (ACT, 2013; Abdullah *et al.* , 2023) *work readiness* tidak hanya ditentukan oleh pencapaian akademik, tetapi juga oleh seperangkat keterampilan kognitif dan non-kognitif yang diperlukan untuk berhasil di lingkungan kerja. Beberapa indikator utama *work readiness* menurut (ACT, 2013; Abdullah *et al.* , 2023) meliputi: pemikiran kritis, pemecahan masalah, menemukan informasi, dan kemampuan berpikir. Berikut penjelasan masing-masing indikator:

1. **Pemikiran Kritis**

Pemikiran kritis merupakan kemampuan untuk menganalisis informasi secara objektif, mengevaluasi peluang kerja, serta mempertimbangkan berbagai risiko dan konsekuensi sebelum mengambil keputusan karier. *Fresh graduate* yang memiliki pemikiran kritis mampu menilai peluang kerja secara logis berdasarkan kemampuan dan latar belakang mereka, serta menganalisis kelebihan dan kekurangan suatu pekerjaan sebelum melamar. Mereka juga mempertimbangkan berbagai kemungkinan dan risiko

dalam proses memilih karier, tidak mudah terpengaruh oleh opini orang lain, dan mengevaluasi informasi lowongan kerja dengan cermat sebelum mengambil keputusan penting.

2. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah adalah kemampuan untuk mengenali hambatan pribadi serta menemukan solusi yang tepat dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Individu yang memiliki kemampuan ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menghambat kesiapan kerja, seperti kurangnya kepercayaan diri atau kebingungan dalam menentukan arah karier. Mereka mampu mencari solusi saat merasa tidak siap bekerja, mengambil keputusan tepat ketika dihadapkan pada berbagai pilihan pekerjaan, serta menyesuaikan keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan lowongan pekerjaan yang tersedia.

3. Menemukan Informasi

Kemampuan mencari informasi merujuk pada keaktifan individu dalam menggali informasi yang relevan tentang dunia kerja dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pribadi. *Fresh graduate* dengan kemampuan ini akan aktif mencari informasi kerja yang sesuai dengan bidang studi mereka, memanfaatkan berbagai sumber

seperti internet, seminar, dan alumni untuk memahami kebutuhan pasar kerja. Mereka juga mampu menyaring informasi lowongan yang relevan dengan tujuan karier, mengetahui di mana mencari informasi untuk persiapan seleksi kerja, serta mengikuti perkembangan dunia kerja dan tren industri sebagai bentuk kesiapan dalam melamar pekerjaan.

4. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir adalah kapasitas individu dalam memahami, mengolah, dan mengembangkan informasi menjadi strategi yang mendukung *work readiness*. *Fresh graduate* yang memiliki kemampuan ini mampu memahami persyaratan kerja dengan jelas, mengembangkan ide dan strategi yang meningkatkan peluang untuk diterima kerja, serta menyesuaikan cara berpikir agar lebih profesional. Selain itu, mereka juga mampu mengaitkan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dengan kebutuhan dunia kerja serta menyusun langkah-langkah konkret untuk mempersiapkan diri masuk ke dunia profesional.

3. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 2006; Abdullah *et al.* , 2023) *self efficacy* merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengatur, dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan guna mencapai hasil yang diinginkan. Keyakinan ini berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan bertindak dalam situasi tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, *self-efficacy* juga dapat dipahami sebagai penilaian individu terhadap kompetensi diri serta kepercayaan terhadap kemampuan yang dimilikinya (Herlina & Hartono, 2023). Semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, maka semakin besar pula kemungkinannya untuk bersikap optimis, gigih, dan berorientasi pada pencapaian ketika dihadapkan pada situasi yang menuntut performa tertentu.

Menurut Alifah (2025) *self efficacy* berperan sebagai pendorong internal yang memberikan dorongan bagi mahasiswa untuk lebih percaya diri dalam menentukan arah masa depannya. Keyakinan ini mendorong mereka untuk menyusun strategi yang jelas, mengambil keputusan yang tepat, serta merancang langkah-langkah konkret dalam upaya mencapai tujuan karier yang diinginkan. Dengan *self efficacy* yang tinggi, *fresh graduate* cenderung lebih berani menghadapi tantangan dan lebih konsisten

dalam menjalani proses pengembangan diri menuju *work readiness*. Sejalan dengan itu, Harapan *et al.* (2024) menyebutkan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha lebih keras dalam mengatasi hambatan demi mencapai tujuan, termasuk dalam memperoleh pekerjaan.

Menurut Abdullah *et al.* (2023) *self efficacy* seseorang dapat meningkat seiring dengan meningkatnya keyakinan terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas dengan baik. Semakin besar kepercayaan individu terhadap keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi pula tingkat *self efficacy* nya. Hubungan ini bersifat langsung, di mana individu dengan *self efficacy* rendah cenderung memiliki keraguan dalam menjalankan tugas, sehingga performanya pun menjadi kurang optimal. Sebaliknya, *self efficacy* yang tinggi akan mendorong seseorang untuk lebih percaya diri, tekun, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan atau tantangan yang dihadapi.

Dapat diketahui bahwa *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan dirinya dalam merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* berperan penting dalam membentuk pola pikir positif, meningkatkan motivasi, serta menentukan seberapa besar usaha yang akan

dikeluarkan individu saat menghadapi hambatan. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri, berani mengambil risiko, dan konsisten dalam menjalani proses untuk mencapai hasil yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Tingkat *self efficacy* seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang terbentuk melalui pengalaman, lingkungan, serta interaksi sosial dan budaya (Dimas Sundawa & Zahiditrisno, 2023). Berikut adalah enam faktor yang memengaruhi *self efficacy*:

1) *Mastery Experience*

Ketika seseorang berhasil menyelesaikan suatu tugas atau tantangan dengan baik, kepercayaan dirinya terhadap kemampuan sendiri akan meningkat. Sebaliknya, kegagalan yang terjadi berulang kali, terutama di awal, dapat menurunkan *self efficacy*, kecuali jika individu tersebut mampu menafsirkannya sebagai bagian dari proses belajar.

2) *Vicarious Experience*

Melihat orang lain terutama yang dianggap serupa

berhasil dalam suatu tugas dapat meningkatkan *self efficacy* individu. Proses ini melibatkan pembelajaran melalui pengamatan, yang memberi pesan bahwa “jika orang lain bisa, maka saya juga bisa.” Pengaruh ini akan lebih kuat jika model yang diamati memiliki kemiripan dalam hal usia, jenis kelamin, latar belakang, atau kemampuan.

3) *Verbal Persuasion*

Dorongan, motivasi, atau umpan balik positif yang diberikan oleh orang lain seperti guru, teman, atau atasan dapat meningkatkan kepercayaan individu terhadap kemampuannya. Meski pengaruhnya tidak sebesar pengalaman langsung, *verbal persuasion* tetap efektif terutama jika datang dari pihak yang kredibel atau dipercaya.

4) *Physiological and Emotional States*

Kondisi tubuh dan emosi individu, seperti stres, kelelahan, cemas, atau bahkan suasana hati yang buruk, dapat memengaruhi persepsi terhadap kemampuan diri. Sebaliknya, tubuh yang sehat dan emosi yang stabil mendukung peningkatan *self efficacy* karena individu merasa lebih siap dan mampu menghadapi tantangan.

5) *Imaginal Experiences*

Visualisasi diri saat melakukan suatu tugas dengan

sukses juga dapat memengaruhi *self efficacy*. Individu yang sering membayangkan kesuksesan atau mampu memvisualisasikan langkah-langkah menuju keberhasilan cenderung memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan yang membayangkan kegagalan atau hambatan.

6) Faktor Budaya

Budaya memengaruhi *self efficacy* melalui nilai-nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), serta proses pengaturan diri (*self-regulatory process*). Dalam masyarakat yang menanamkan nilai kolektivisme, misalnya, *self efficacy* mungkin lebih berkembang dalam konteks kerja sama tim dibandingkan dengan individu yang dibesarkan dalam budaya individualistik yang menekankan pencapaian pribadi. Sistem kepercayaan yang diajarkan sejak kecil juga membentuk cara individu menilai dirinya sendiri.

c. Indikator *Self efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Ghufroon & Risnawati (2010) *self efficacy* dapat diukur

melalui beberapa indikator utama, antara lain:

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*), mengacu pada tingkat kepercayaan diri individu yang terbentuk dari pengalaman positif dan pencapaian yang telah berhasil diraih di masa lalu.
 - 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious experience*), merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri yang tumbuh setelah melihat orang lain berhasil dalam situasi yang serupa.
 - 3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*), yaitu sejauh mana seseorang merasa yakin terhadap kemampuannya berkat dorongan, motivasi, atau sugesti positif yang diterimanya melalui kata-kata dari orang lain.
 - 4) Keadaan fisiologis (*emotional cues*), berkaitan dengan sejauh mana individu mampu mengelola respons tubuh dan emosinya, seperti mengatasi rasa gugup, mengendalikan stres, atau menjaga ketenangan saat menghadapi tantangan.
- Menurut Syarif *et al.* , (2023) indikator *self efficacy*

meliputi:

- 1) Derajat Kesukaran Tugas

Menggambarkan sejauh mana individu merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, mulai dari sederhana hingga

kompleks.

2) Kekuatan Keyakinan

Menunjukkan seberapa kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan atau situasi tertentu, baik dalam kondisi normal maupun tertekan.

3) Umum

Merujuk pada sejauh mana keyakinan *self efficacy* dapat diterapkan di berbagai situasi atau bidang tugas yang berbeda, tidak terbatas pada satu kondisi atau konteks saja.

Namun, dalam penelitian ini indikator *self efficacy* yang digunakan mengacu pada pendapat Bandura (2006) yang terdiri dari 3 (tiga) indikator, yaitu:

1) *Magnitude*

Magnitude menggambarkan keyakinan individu dalam menghadapi tugas-tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. *Fresh graduate* yang memiliki *self-efficacy* tinggi pada aspek ini merasa yakin mampu menyelesaikan tantangan kerja yang sulit dan belum pernah dialami sebelumnya. Mereka percaya diri melamar pekerjaan dengan keterampilan tinggi, mampu menyelesaikan tugas yang kompleks, mengikuti seleksi kerja yang menantang,

serta cepat menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja baru.

2) *Strength*

Strength merujuk pada seberapa kuat keyakinan seseorang dalam menghadapi hambatan. Individu yang memiliki kekuatan efikasi ini tetap percaya diri meskipun pernah mengalami penolakan kerja. Mereka tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan seperti menyusun CV atau wawancara, tetap termotivasi meski belum mendapatkan pekerjaan impian, dan memiliki keyakinan kuat terhadap tujuan karier yang ingin dicapai.

3) *Generality*

Generality menunjukkan sejauh mana kepercayaan diri seseorang berlaku dalam berbagai situasi dan konteks. *Fresh graduate* yang memiliki efikasi tinggi dalam aspek ini merasa percaya diri saat berbicara di depan umum seperti saat wawancara, mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, serta siap menghadapi berbagai jenis pekerjaan, termasuk yang tidak sesuai dengan jurusan.

4. *Emotional Intelligence*

a. *Pengertian Emotional Intelligence*

Dalam kajian perilaku organisasi, salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja dan interaksi individu di lingkungan

kerja adalah kecerdasan emosional. Perilaku organisasi sendiri, menurut Robbins & Judge (2017), merupakan suatu bidang studi yang mengkaji bagaimana individu, kelompok, serta struktur dalam organisasi dapat memengaruhi perilaku manusia. Tujuan utama dari pemahaman ini adalah untuk mengembangkan pengetahuan yang dapat diterapkan demi meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan *emotional Intelligence* sebagai kemampuan seseorang dalam mengenali dan mengevaluasi emosi, baik emosi yang muncul dari dalam diri sendiri maupun yang berasal dari orang lain. Selain itu, *emotional Intelligence* juga mencakup kemampuan dalam memahami makna di balik emosi tersebut, serta mengelola dan mengendalikan emosi secara tepat sesuai situasi yang dihadapi. *Emotional Intelligence* melibatkan keterampilan dalam membangun hubungan sosial yang sehat, berempati terhadap kondisi orang lain, serta mampu merespons tekanan emosional dengan cara yang konstruktif (Syukri *et al.* , 2025).

Individu dengan tingkat *emotional Intelligence* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik dan efektif dalam berbagai situasi sosial maupun profesional (Mariyam *et al.* , 2024). Mereka mampu menyampaikan ide, perasaan, dan respon secara tepat serta peka terhadap kondisi

emosional orang lain, sehingga menciptakan interaksi yang harmonis. Kemampuan ini dapat memperkuat rasa saling percaya antar anggota tim, membangun hubungan kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, komunikasi yang efektif juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas, karena meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Arifan & Dihan (2018), *emotional intelligence* merupakan kemampuan seseorang dalam mengenali dan memahami perasaan diri sendiri, memotivasi diri secara internal, serta mengelola dan mengendalikan emosi, baik emosi pribadi maupun emosi orang lain, secara efektif. Kemampuan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek intrapersonal, seperti kesadaran diri dan kontrol emosi, tetapi juga mencakup aspek interpersonal seperti empati, keterampilan sosial, dan kemampuan berkomunikasi. *Emotional intelligence* memegang peran penting karena individu yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih stabil dalam menghadapi tekanan, mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis, dan menjalin hubungan kerja yang positif.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* merupakan

kemampuan individu dalam mengenali, memahami, mengelola, dan mengendalikan emosi diri sendiri serta emosi orang lain secara efektif. Kecerdasan ini mencakup aspek intrapersonal seperti kesadaran diri, pengendalian emosi, dan motivasi internal, serta aspek interpersonal seperti empati dan keterampilan sosial. Individu yang memiliki *emotional intelligence* yang tinggi cenderung mampu beradaptasi dalam lingkungan sosial maupun profesional, menjalin hubungan yang positif, serta merespons tekanan dan konflik dengan cara yang konstruktif.

b. Indikator *Emotional Intelligence*

Menurut penelitian (Goleman, 2003; Arifan & Dihan, 2018) terdapat 5 (lima) aspek utama yang menjadi indikator dalam mengukur *emotional intelligence*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran Diri (*Self-Awareness*), kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri dan menyadari dampaknya terhadap cara berpikir dan bertindak.
- 2) **Pengendalian Diri (*Self-Regulation*)**, kemampuan dalam mengelola emosi dan perilaku dengan baik, terutama saat menghadapi tekanan atau situasi sulit.
- 3) **Motivasi Diri (*Self-Motivation*)** dorongan dari dalam diri untuk tetap fokus, bersemangat, dan berusaha mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan.

- 4) **Empati (*Empathy*)**, kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain, serta melihat situasi dari sudut pandang mereka.
- 5) **Keterampilan Sosial (*Social Skills*)**, kemampuan berinteraksi dan membangun hubungan yang positif melalui komunikasi yang efektif dalam berbagai situasi sosial.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Alsughayir (2021), *emotional intelligence* terdiri dari 4 (empat) indikator utama, yaitu:

- 1) *Self Emotional Appraisal*

Kemampuan mengenali dan mengekspresikan emosi diri secara tepat dan spontan.

- 2) *Others Emotional Appraisal*

Kemampuan memahami dan merespons emosi orang lain secara sensitif dan akurat.

- 3) *Regulation of Emotion*

Kemampuan mengelola dan mengendalikan emosi diri untuk menjaga kestabilan psikologis.

- 4) *Use of Emotion*

Kemampuan memanfaatkan emosi secara positif untuk mendukung kinerja dan aktivitas produktif.

Namun, dalam penelitian ini indikator *emotional intelligence* yang digunakan mengacu pada Mayer *et al.* (2004), *emotional Intelligence* terdiri dari 5 (lima) indikator utama yang menjadi dasar dalam mengukur dan memahami kemampuan emosional seseorang, yaitu:

1) Mengenali Emosi

Kemampuan mengenali emosi merupakan dasar dari kecerdasan emosional. *Fresh graduate* yang mampu mengenali emosi diri sendiri akan lebih siap menghadapi tantangan dalam proses pencarian kerja, terutama saat menghadapi ketidakpastian atau tekanan. Mereka memahami bahwa mengenali emosi membantu menjaga ketenangan saat proses rekrutmen berlangsung, serta dapat menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja baru, terutama saat masa orientasi atau *onboarding*.

2) Mengelola Emosi

Mengelola emosi berarti mampu mengontrol perasaan yang muncul dalam situasi menekan, seperti saat menghadapi wawancara kerja, persaingan, atau proses seleksi yang panjang. *Fresh graduate* yang memiliki kemampuan ini akan tetap tenang dan positif meskipun menghadapi kegagalan atau tekanan, tidak membiarkan emosi negatif mengganggu semangatnya, serta tetap fokus

meskipun harus menjalani beberapa tanggung jawab secara bersamaan, seperti menyelesaikan tugas akhir sambil mempersiapkan karier.

3) Motivasi Diri Sendiri

Motivasi diri adalah dorongan internal untuk terus berkembang meskipun dihadapkan pada rintangan. *Fresh graduate* dengan motivasi yang kuat akan tetap semangat mencari peluang kerja walaupun menghadapi beberapa penolakan. Mereka memiliki target dan rencana pribadi yang jelas, terbuka untuk belajar hal-hal baru guna meningkatkan kompetensi, dan berusaha membuktikan kemampuan mereka di dunia kerja dengan tekun dan percaya diri.

4) Empati

Empati memungkinkan *fresh graduate* memahami perasaan dan kebutuhan orang lain, yang penting dalam membangun kerja sama tim yang baik. Mereka cenderung mendengarkan dan memahami sudut pandang rekan kerja, menghargai perbedaan pendapat, serta berusaha menjaga hubungan kerja yang harmonis. Hal ini menjadi bekal penting untuk beradaptasi dengan berbagai karakter individu di tempat kerja nantinya.

5) Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial mencakup kemampuan menjalin dan menjaga hubungan profesional. *Fresh graduate* yang memiliki keterampilan ini merasa percaya diri saat mengikuti kegiatan seperti *job fair* atau *networking event*. Mereka mampu menyampaikan ide secara efektif dalam diskusi atau wawancara, terbuka terhadap masukan dari mentor atau alumni, serta aktif membangun koneksi sosial yang mendukung pencarian kerja dan pengembangan karier.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Emotional Intelligence*

Menurut Setyawan & Simbolon (2018) terdapat 2 (dua) faktor yang memengaruhi *emotional intelligence*, antara lain:

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah pengaruh yang berasal dari lingkungan di luar individu, seperti keluarga, masyarakat sekitar, serta media massa baik cetak maupun elektronik. Faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi orang lain. Melalui interaksi sosial dan paparan terhadap beragam situasi emosional dalam kehidupan sehari-hari, individu dapat belajar mengenali jenis-jenis

emosi yang dialami oleh orang lain. Dengan demikian, faktor eksternal membantu dalam mengembangkan empati serta kemampuan sosial yang menjadi bagian dari *emotional Intelligence*.

2) Faktor Internal

Faktor internal merupakan aspek yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepribadian, pengalaman pribadi, serta kemampuan dalam merefleksi diri. Faktor ini sangat penting dalam mendukung kemampuan seseorang untuk mengelola, mengontrol, dan mengatur emosinya sendiri. Pengendalian emosi yang baik memungkinkan individu untuk merespons situasi dengan lebih tenang dan terkoordinasi, sehingga mampu menghindari konflik serta menjaga hubungan sosial yang sehat. Faktor internal ini juga berperan dalam membentuk ketahanan emosional dan keseimbangan diri dalam menghadapi tekanan atau stres.

5. *Career Planning*

a. *Pengertian Career Planning*

Menurut Sentinuwo *et al.* (2025) *career planning* adalah proses yang dilakukan oleh seseorang secara sadar dan terarah untuk mencapai tujuan profesi yang diinginkan di masa depan. Proses ini mencakup pemahaman terhadap potensi, minat, dan

nilai-nilai pribadi, eksplorasi berbagai pilihan karier yang sesuai, pengambilan keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang diperoleh, serta persiapan konkret untuk memasuki dunia kerja. *Career planning* tidak hanya berfokus pada pemilihan pekerjaan, tetapi juga melibatkan strategi jangka panjang untuk pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.

Career planning yang disusun dengan baik secara tidak langsung mendorong mahasiswa untuk mempersiapkan diri sejak dini dalam menghadapi dunia kerja maupun merintis jalur karier yang mereka pilih (Aziz & Sofya, 2025). Melalui proses ini, mahasiswa tidak hanya mengenal potensi dan minat yang dimiliki, tetapi juga dapat merancang langkah-langkah konkret seperti pengembangan keterampilan, pengumpulan pengalaman kerja, dan peningkatan wawasan mengenai dunia profesional. Persiapan yang matang tersebut pada akhirnya akan membentuk *work readiness* yang lebih optimal, karena mahasiswa telah dibekali dengan bekal pengetahuan, keterampilan, dan mentalitas yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat dan penjelasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa *career planning* merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar oleh individu untuk menentukan arah, tujuan, dan langkah-langkah dalam mencapai kesuksesan karier di masa depan. Proses ini mencakup

pemahaman diri, eksplorasi pilihan karier, pengambilan keputusan, serta persiapan menghadapi dunia kerja. *Career planning* yang baik tidak hanya membantu individu mengenali potensi dan minatnya, tetapi juga membekali mereka dengan strategi dan kesiapan yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan di dunia profesional.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career Planning*

Menurut (W. S. Winkel & Sri Hastuti, 2004; Kasan & Ibrahim, 2022) terdapat dua kategori utama yang memengaruhi proses *career planning* seseorang, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri individu dan memiliki pengaruh terhadap bagaimana seseorang merancang serta menentukan arah kariernya.

1) Faktor Internal

Faktor internal merupakan unsur-unsur yang berasal dari dalam diri individu dan memiliki peran penting dalam membentuk arah serta tujuan karier yang akan direncanakan. Pertama, nilai-nilai kehidupan menjadi dasar utama dalam menentukan gaya hidup dan pilihan karier seseorang. Kedua, bakat khusus atau kemampuan unggul dalam bidang tertentu, seperti kognitif, keterampilan teknis,

atau seni, juga menjadi faktor penentu. Ketiga, minat atau ketertarikan yang konsisten terhadap suatu bidang pekerjaan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dalam aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan bidang tersebut. Keempat, sifat kepribadian, seperti ramah, teliti, atau terbuka, juga turut menentukan bagaimana individu merespons lingkungan kerja dan menyesuaikan diri dalam berbagai situasi.

2) Faktor Eksternal

Di samping faktor dari dalam diri, terdapat pula faktor eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar individu dan turut memberikan pengaruh signifikan terhadap *career planning*. Salah satunya adalah lingkungan masyarakat, yang mencakup nilai-nilai sosial dan budaya tempat seseorang dibesarkan. Pandangan masyarakat mengenai status suatu pekerjaan, peran gender, serta norma sosial akan membentuk persepsi individu terhadap pekerjaan yang dianggap layak untuk dijalani. Selanjutnya, status sosial ekonomi keluarga, seperti tingkat pendidikan orang tua, penghasilan, jabatan, serta tempat tinggal juga memengaruhi akses terhadap pendidikan dan jaringan sosial yang berguna untuk meraih posisi tertentu dalam dunia kerja.

c. Indikator *Career Planning*

Menurut (Dillard, 1985; Rokhayati *et al.* , 2017) indikator *ccareer planning* meliputi:

- 1) Mengenali Bakat, Kemampuan untuk mengidentifikasi potensi atau keahlian alami yang dimiliki diri sendiri.
- 2) Memperhatikan Minat, Memilih bidang karir yang sesuai dengan hal-hal yang disukai atau diminati secara pribadi.
- 3) Memperhatikan Nilai-nilai, Menyesuaikan pilihan karir dengan prinsip hidup dan hal-hal yang dianggap penting oleh individu.
- 4) Memperhatikan Kepribadian, Memahami karakter dan tipe kepribadian diri agar cocok dengan lingkungan kerja yang akan dipilih.
- 5) Kesempatan Karir, Menilai peluang dan prospek pekerjaan di masa depan berdasarkan kondisi pasar kerja.
- 6) Memperhatikan Penampilan Karir, Mempertimbangkan citra atau persepsi publik terhadap suatu profesi sebagai bagian dari pertimbangan karir.
- 7) Memperhatikan Gaya Hidup, Menyesuaikan pilihan pekerjaan dengan gaya hidup yang diinginkan, seperti fleksibilitas waktu atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Career planning merupakan proses penting yang membantu individu dalam menentukan arah dan tujuan masa depan pekerjaannya secara terarah. Menurut Rokhayati, Kambara, & Ibrahim (2017) indikator-indikator perencanaan karir meliputi:

1) Mengenali Bakat

Menyadari kemampuan alami atau potensi diri yang dimiliki sejak awal, agar bisa memilih jalur karier yang sesuai.

2) Memperhatikan Minat

Menyesuaikan pilihan karier dengan hal-hal yang disukai agar pekerjaan terasa lebih menyenangkan dan memotivasi.

3) Memperhatikan Nilai-Nilai

Memilih karier yang selaras dengan prinsip hidup, seperti kejujuran, tanggung jawab, atau kontribusi sosial.

4) Memperhatikan Kepribadian

Menyesuaikan karier dengan sifat dan karakter, seperti apakah lebih suka bekerja sendiri, tim, aktif, atau analitis.

5) Kesempatan Karir

Menimbang peluang kerja yang tersedia di masa depan, termasuk permintaan pasar kerja dan prospek

perkembangan.

6) Memperhatikan Penampilan Karir

Mempertimbangkan bagaimana citra atau persepsi masyarakat terhadap pekerjaan tersebut (profesional, keren, dll).

7) Memperhatikan Gaya Hidup

Memilih karier yang sesuai dengan gaya hidup yang diinginkan, misalnya fleksibel, punya banyak waktu luang, atau pendapatan tinggi.

Namun pada penelitian ini menggunakan indikator menurut (Harapan *et al.*, 2024) terdapat beberapa indikator utama yang menjadi pertimbangan individu dalam *career planning*, yaitu: kemampuan, minat, pencapaian, dan informasi peluang (*opportunity information*). Berikut adalah penjelasan masing-masing indikator:

1) Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan merujuk pada potensi individu dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Dalam konteks *career planning*, individu perlu memahami kekuatan dan kelemahan diri sendiri agar dapat memilih jalur karir yang sesuai. Pemahaman terhadap kemampuan ini mencakup keterampilan kognitif, teknis, maupun

interpersonal yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diminati.

2) Minat (*Interests*)

Minat merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk tertarik pada aktivitas atau bidang tertentu. Minat memiliki peranan penting dalam *career planning* karena seseorang cenderung lebih bersemangat dan konsisten dalam menjalani karir yang sesuai dengan ketertarikannya. Oleh karena itu, mengenali minat sejak dini membantu individu dalam mengambil keputusan karir yang lebih tepat dan berkelanjutan.

3) Pencapaian (*Achievements*)

Pencapaian adalah hasil yang telah diraih oleh individu dalam bidang akademik maupun non-akademik. Pencapaian mencerminkan tingkat kompetensi dan kesiapan individu untuk bersaing di dunia kerja. Dalam konteks *career planning*, pencapaian menjadi salah satu indikator penting untuk mengukur sejauh mana kesiapan individu dalam memilih dan menapaki jalur karir yang diinginkan.

4) Informasi Peluang (*Opportunity Information*)

Informasi peluang mengacu pada ketersediaan data atau pengetahuan tentang berbagai pilihan karir, tren

industri, kebutuhan tenaga kerja, dan kesempatan kerja yang tersedia. Akses terhadap informasi yang tepat memungkinkan individu membuat keputusan karir yang realistis dan relevan dengan kondisi pasar kerja saat ini.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya menjadi dasar acuan yang membantu penulis dalam merumuskan serta memperkuat landasan teoritis pada penelitian ini. Melalui kajian terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu, penulis memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai variabel yang diteliti dan hubungan antarvariabel yang relevan. Oleh karena itu, beberapa penelitian diangkat sebagai referensi untuk mendukung dan memperkaya pembahasan serta analisis dalam penelitian yang sedang dilakukan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Nasution <i>et al.</i> , 2022) Pengaruh <i>Self efficacy</i> ,Keaktifan Berorganisasi, Lingkungan Keluarga dan <i>Locus of control</i> terhadap <i>Work readiness</i> Mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19 Jurnal Ecogen, Vol 5, No 3	X1: <i>Self efficacy</i> X2: Keaktifan berorganisasi X3: Lingkungan keluarga X4: <i>Locus of control</i> Y: <i>Work readiness</i>	1. Deskriptif kuantitatif 2. SPSS 24	1. <i>Self efficacy</i> , keaktifan berorganisasi, dan lingkungan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap locus of control. 2. <i>Self efficacy</i> dan <i>locus of control</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa Universitas Negeri Padang di masa Pandemi Covid-19
2.	(Yasinta & Aminuddin Irfani, 2022)	X1: <i>Self efficacy</i>	1. Deskriptif kuantitatif	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh secara

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap <i>Work readiness</i> Mahasiswa Akhir Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung	<i>Y: Work readiness</i>		positif dan signifikan terhadap <i>work readiness mahasiswa akhir</i> Program Studi Manajemen Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
	Bandung Conference Series: Business and Management, Vol 2, No 2			
3.	(Mamentu <i>et al.</i> , 2023) Pengaruh <i>Self efficacy, Soft Skill, Self Esteem</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Work readiness</i> <i>Fresh Graduate</i> Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0	<i>X1: Self efficacy</i> <i>X2: Self Esteem</i> <i>X3: Soft skill</i> <i>X4: Motivasi kerja</i> <i>Y: Work readiness</i>	1. Kuantitatif 2. Analisis regresi linier berganda	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work readiness</i> <i>fresh graduate</i> . 2. <i>Soft skill</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work readiness</i> <i>fresh graduate</i> . 3. <i>Self esteem</i> berpengaruh namun tidak signifikan terhadap <i>work readiness</i> <i>fresh graduate</i> .
	Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol 11, No 3			
4.	(Abdullah <i>et al.</i> , 2023) <i>Self-efficacy on work ethics and work readiness</i>	<i>X1: Self efficacy</i> <i>X2: Work ethics</i> <i>Y: Work readiness</i>	1. Kuantitatif 2. Structural Equation Modelling	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh terhadap <i>work readiness</i> lulusan.
	<i>International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM)</i> , Vol 5, No 5			

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	(Violinda, <i>et al.</i> , 2023) Pengaruh <i>Career Planning</i> , <i>Self efficacy</i> dan <i>Adversity Quotient</i> Terhadap <i>Work readiness</i> Mahasiswa S1 di Semarang Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol 9, No 2	<i>X1: Career planning</i> <i>X2: Self efficacy</i> <i>X3: Adversity Quotient</i> Y: <i>Work readiness</i>	1. Analisis regresi linier berganda 2. Kuantitatif	1. <i>Career planning</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa S1 di Semarang. 2. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa S1 di Semarang. 3. <i>Adversity quotient</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa S1 di Semarang.
6.	(Sumampouw <i>et al.</i> , 2024) Pengaruh <i>Self efficacy</i> , Prestasi Belajar Dan <i>Career planning</i> terhadap <i>Work readiness</i> Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum), Vol 8, No 2	<i>X1: Self efficacy</i> <i>X2: Prestasi belajar</i> <i>X3: Career planning</i> Y: <i>Work readiness</i>	1. Deskriptif kuantitatif 2. SPSS 26	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>work readiness</i> . 2. Prestasi belajar berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work readiness</i> 3. <i>Career planning</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work readiness</i> .
7.	(Andini & Lukito, 2022) <i>The Effect of Emotional Intelligence, and decisions Social Support on Career Readiness with Self-Efficacy as Mediation Variables</i>	<i>X1: Emotional Intelligence</i> <i>X2: Self efficacy</i> Y: <i>Work Readiness</i>	1. Kuantitatif	1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>emotional Intelligence</i> terhadap <i>self-efficacy</i> dalam pengambilan keputusan karier. 2. Dukungan sosial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>self-efficacy</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 6, No 1			<p>dalam pengambilan keputusan karier.</p> <p>3. <i>Self-efficacy</i> dalam pengambilan keputusan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier.</p> <p>4. <i>Emotional Intelligence</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan karier.</p> <p>5. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan karier.</p> <p>6. Tidak terdapat hubungan mediasi yang signifikan antara <i>emotional Intelligence</i> dan kesiapan karier</p> <p>7. Terdapat hubungan mediasi yang positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kesiapan karier melalui <i>self-efficacy</i>.</p>
8.	(Riwayati & Santoso, 2022) <i>The Effect of Y: Work Internship and readiness Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable</i> <i>Economic Analysis Journal</i> , Vol 11, No 2	X1: <i>Internship</i> X2: <i>Emotional Intelligence</i> Z: <i>Motivation</i>	1. Deskriptif kuantitatif	<p>1. Praktik kerja industri (Prakerin) dan <i>emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> siswa, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.</p> <p>2. Motivasi kerja terbukti memediasi</p>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				pengaruh praktik kerja industri (Prakerin) dan <i>emotional Intelligenc</i> terhadap <i>work readiness</i> siswa.
9.	(Surainah <i>et al.</i> , 2022) <i>The Effect of Field Practices Work Practices , Career Guidance , and Emotional Intelligence through Work Interest on Work Readiness</i> Journal of Economic, Vol 11, No 1	X1: <i>Field Work</i> X2: <i>Career Guidance</i> X3: <i>Emotional Intelligence</i> Z: <i>Work Interest</i> Y: <i>Work Readiness</i>	Deskriptif kuantitatif	1. Praktik kerja lapangan tidak berpengaruh terhadap minat kerja. 2. Bimbingan karier dan <i>emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat kerja. 3. Praktik kerja lapangan melalui minat kerja tidak berpengaruh terhadap <i>work readiness</i> . 4. Bimbingan karir, kecerdasan emosional, dan minat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work readiness</i> .
10.	(Elviana & Sudiana, 2023) Pengaruh <i>emotional intelligence</i> dan <i>digital skills</i> terhadap <i>work readiness</i> pada mahasiswa s1 telkom university angkatan 2018 Business Journal: Jurnal Bisnis dan Sosial, Vol 9, No 2	X1: <i>Emotional intelligence</i> X2: <i>digital skills</i> Y: <i>Work readiness</i>	1. Deskriptif kuantitatif 2. Analisis regresi linier berganda	<i>Emotional Intelligence</i> dan keterampilan digital berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>work readiness</i> .
11.	(Triatmiasih & Indriayu, 2024b) Pengaruh <i>emotional intelligence</i> dan motivasi kerja terhadap <i>work readiness</i> dengan soft	X1: <i>emotional intelligence</i> X2: Motivasi kerja Y: <i>Work readiness</i> Z: <i>Soft skill</i>	Kuantitatif	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>emotional Intelligence</i> terhadap <i>work readiness</i> 2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	skill sebagai variabel intervening pada mahasiswa fkip universitas sebelas maret Jurnal Ekonomika, Vol 5, No 3			kerja terhadap <i>work readiness</i> ; 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>emotional Intelligenceterhadap soft skill</i> ; 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap <i>soft skill</i> ; 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>soft skill terhadap work readiness</i> ; 6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>emotional Intelligenceterhadap work readiness melalui soft skill</i>
12.	(Syukri <i>et al.</i> , 2025b) <i>Personal resources influence work readiness</i> <i>International journal of progressive research in engineering management and science (IJPREAMS)</i> , Vol 5, No 2	X1: <i>Emotional intelligence</i> X2: <i>Phsycological capital</i> X3: <i>Work ethics</i> C4: <i>Self efficacy</i> Y: <i>Work readiness</i>	1. Kuantitatif	<i>Emotional intelligence, work ethic, self-efficacy, and psychological capital have a positive influence on work readiness.</i>
13.	(Riwayati & Santoso, 2022) <i>The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable</i>	X1: <i>Internship</i> X2: <i>Emotional Intelligence</i> X3: <i>work readiness through motivation</i>	1. Deskriptif kuantitatif	<i>Industrial Work Practice and emotional intelligence have a positive and significant influence on students' work readiness, both directly and indirectly through work motivation.</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Economic Analysis Journal</i> , Vol 11, No 2			
14.	(Alifah, 2024) <i>Career Plan dan Self efficacy Terhadap Work readiness Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta</i>	X1: <i>Career plan</i> X2: <i>Self efficacy</i> Y: <i>Work readiness</i>	Kuantitatif	1. <i>Career plan</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> 2. <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh terhadap <i>work readiness</i>
	Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(1)			
15.	(Olivia & Hakim, 2024) <i>The Influence Of Career Planning And Adversity Quotient On Job Readiness Of Students</i>	X1: <i>Career planning</i> X2: <i>Adversity</i> Y: <i>Job readiness</i>	Kuantitatif	<i>The results of the study show that career planning and adversity quotient have a significant and positive influence on work readiness.</i>
	<i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> , 5(2)			
16.	(Harapan et al. , 2024) <i>The influence of the career plan, personal branding, and self-efficacy on student work readiness</i>	X1: <i>Career planning</i> X2: <i>Self efficacy</i> X3: <i>Personal branding</i> Y: <i>Work readiness</i>	Kuantitatif	1. <i>Career planning</i> has a positive and significant effect on student work readiness. 2. <i>Self-efficacy</i> has a positive and significant effect on student work readiness. 3. <i>Personal branding</i> does not have a significant effect on work readiness.
	<i>International Conference on Economic Management and Accounting</i>			
17.	(Sentinuwo et al. , 2025) <i>The influence of career planning , self-efficacy and soft skill on work readiness of faculty of economy</i>	X1: <i>Career planning</i> X2: <i>Self efficacy</i> X3: <i>Soft skill</i> Y: <i>Work readiness</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>career planning</i> , <i>self-efficacy</i> , dan <i>soft skill</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa FEB Unsrat

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>and business sam ratulangi university</i>			baik secara simultan maupun parsial.
	Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 13(1)			
18.	(Aziz & Sofya, 2025) <i>The effect of digital literacy and career planning on the work readiness of students of the faculty of economics and business , padang state university</i>	X1: <i>Digital literacy</i> X2: <i>Career planning</i> Y: <i>Job readiness</i>	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara literasi digital dan <i>career planning</i> terhadap <i>work readiness</i> .
	Jurnal Humaniora, Ekonomi, dan Bisnis 9(1)			
19.	(Harapan <i>et al.</i> , 2024) <i>The influence of the career plan, personal branding, and self-efficacy on student work readiness</i> <i>International Conference on Economic Management and Accounting</i>	X1: <i>Career planning</i> X2: <i>Self efficacy</i> X3: <i>Personal branding</i> Y: <i>Work readiness</i>	Kuantitatif	<i>Self-efficacy has a positive and significant effect on students' work readiness.</i>
20.	(Azky & Mulyana, 2024) <i>Self efficacy, career planning, dan soft skills dalam Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa</i>	X1: <i>Self efficacy</i> X2: <i>Career planning</i> X3: <i>Soft skills</i> Y: Kesiapan kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh faktor internal seperti perencanaan karier, self efficacy, dan soft skill, serta faktor eksternal berupa dukungan sosial.

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Innovative: Journal of Economic and Social Research</i>			
22.	(Riwayati & Santoso, 2022) <i>The Effect of Internship and Emotional Intelligence on Work Readiness Through Work Motivation as an Intervening Variable</i> <i>Economic Analysis Journal</i> , Vol 11, No 2	X1: <i>Internship</i> X2: Y: <i>work readiness</i> Z: <i>Motivation</i>	Deskriptif kuantitatif	Praktik kerja industri (Prakerin) dan <i>emotional Intelligence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> siswa, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.
23.	(Dwifani et al., 2023) <i>Relationship among Self-Efficacy, Digital Mindset, and Resilience towards Work Readiness in Industry 4.0.</i> <i>American International Journal of Business Management</i> (2023) 6(12) 24	X1: <i>Self Efficacy</i> X2: <i>Digital mindset</i> X3: <i>Resilience</i> Y: <i>Work Readiness</i>	Kuantitatif	<i>The findings advocate for targeted development in these areas, especially for Bank Indonesia scholarship recipients, to align workforce competencies with market expectations, thereby reducing unemployment and promoting economic growth.</i>
24.	(Dilla et al., 2018) <i>The Influence of Internship Experience, Job Interest, and Self-Efficacy on Job Readiness (A Case Study of Management Students from the 2018-2020 Intake of the Faculty of Economics and Business, University of Riau)</i>	X1: <i>Internship</i> X2: <i>Job interest</i> X3: <i>self efficacy</i> Y: <i>Work Readiness</i>	Kuantitatif	<i>The results showed that there was a positive and significant influence between internship experience on job readiness. There is a positive and significant influence between job interest on job readiness. There is a positive and significant influence between self-efficacy on job readiness. There is a positive and significant influence simultaneously</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Accounting Management Business and International Research</i>			<i>between internship experience, job interest, and self-efficacy on job readiness.</i>
25.	(A. Putri et al., 2025) <i>The effect of internship experience, digital literacy, self efficacy, and soft skills on work readiness of students of the faculty of economics, sarjanawiyata tamansiswa university, class 2021</i>	X1: Internship X2: Digital literacy X3: Self Efficacy X4: Soft skills Y: Work Readiness	Kuantitatif	<i>Self-efficacy has a negative and insignificant effect on work readiness.</i>
	<i>Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) (2025) 14(02)</i>			
26.	(Fitriyani et al., 2025) <i>The Effect of Soft Skills and Self Efficacy on Fresh Graduate Job Readiness</i> (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan) (2025) 10(1)	X1: Soft skills X2: Self efficacy Y: Work Readiness	Kuantitatif	<i>Work motivation as a mediator of fresh graduate job readiness and contributes by guiding educational institutions to enhance soft skills and self-efficacy for labor market competitiveness.</i>
27.	(Indah et al., 2024) <i>The Influence of Soft Skill and Hard Skill Development on Students Self-Efficacy and Work Readiness</i> <i>International Management Research</i>	X1: Soft skills X2: Hard Skills X3: Self efficacy Y: Work Readiness	Kuantitatif	<i>Soft skills and hard skills have a high correlation ($r = 0.814$), indicating that the two often develop together. Conclusion: Self-efficacy plays an important mediator between soft skills and hard skills on work readiness, with soft skills having a greater influence. The development of these three aspects is needed to</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>improve students' work readiness.</i>
28.	(Haq & Adiwati, 2024) <i>The Influence of Field Work Practices, Motivation, and Self-Efficacy on Work Readiness</i> <i>International Journal of Economics (IJE) (2024) 3(2)</i>	X1: <i>Work practies</i> X2: <i>Motivation</i> X3: <i>Self efficacy</i> Y: <i>Work readiness</i>	Kuantitatif	<i>The results of previous research on research related to the variables of this study show that there is a positive and significant influence on the influence of field work practices, motivation, and self-efficacy on work readiness.</i>
29.	(Noviyanto & Wijanarka, 2023) <i>Influence of Emotional Intelligence, Digital Literacy, and Student Self- Efficacy on Job Readiness of the Mechanical Engineering Skills Program</i> <i>International Journal of Social Science and Human Research (2023) 6(10)</i>	X1: <i>Emotional intelligence</i> X2: <i>Digital literacy</i> X3: <i>Self efficacy</i> Y: <i>Job readiness</i>	Kuantitatif	<i>Emotional intelligence, digital literacy, and self-efficacy positively and significantly influence job readiness.</i>
30.	(Dilla et al., 2018) <i>The Influence of Internship Experience, Job Interest, and Self-Efficacy on Employment Readiness (A Case Study of Management Students from the 2018-2020 Intake of the Faculty of Economics and Business, University of Riau)</i>	X1: <i>Internship</i> X2: <i>Job interest</i> X3: <i>Self efficacy</i> Y: <i>Work Readiness</i>	Kuantitatif	<i>The results showed that there was a positive and significant influence between internship experience on job readiness. There is a positive and significant influence between job interest on job readiness. There is a positive and significant influence between self-efficacy on job readiness. There is a positive and significant influence simultaneously</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Journal of Accounting Management Business and International Research</i>			<i>between internship experience, job interest, and self-efficacy on job readiness.</i>
31.	(Adriansyah et al., 2024) <i>The Role of Self-Efficacy as a Mediator Between Active Organization and Job Readiness</i> RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences (2024) 4(1) 34-41	X1: Self efficacy X2: active organizatio Y: Job readiness	Kuantitatif	<i>The results of the study show that self-efficacy partially mediates the relationship between organizational activity and students' work readiness, while organizational activity directly influences both students' motivation and self-efficacy, highlighting the vital role of self-efficacy in enhancing job readiness in the current millennium.</i>
32.	(Nindyati et al., 2024) <i>The Role of Self-efficacy and Locus of Control on Work Readiness Among Gen Z</i> RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences (2024) 4(3) 31-37	X1: Self efficacy X2: Locus of control Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>The results show that self-efficacy significantly influences work readiness, while locus of control does not affect work readiness among Generation Z.</i>
33.	(Auliya, 2023) <i>Student Work Readiness Viewed from Self Efficacy and Entrepreneur Behavior</i> <i>Bisnis & Entrepreneurship</i> (2023) 17(1)	Y: Work readiness X1: Self efficacy X2: Entrepreneur behavior	Kuantitatif	<i>The results showed that self efficacy and entrepreneurial behavior had no significant effect on the work readiness of students at the Faculty of Islamic Economics and Business, UIN Raden Mas Said Surakarta.</i>
34.	(Harapan et al. , 2024)	X1: Career planning	Kuantitatif	<i>Self-efficacy has a positive and significant</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>The influence of the career plan, personal branding, and self-efficacy on student work readiness</i> <i>International Conference on Economic Management and Accounting</i>	X2: Self efficacy X3: Personal branding Y: Work readiness		<i>effect on students' work readiness.</i>
36.	(Herlina & Hartono, 2023) <i>The Influence of Internship and Self-efficacy on Work Readiness among Higher Education Students in Jakarta</i> <i>Proceedings of the 3rd South American International Industrial Engineering and Operations Management (2023) 1645-1651</i>	X1: Self efficacy X2: Internship Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>The results showed that both internship experience and self-efficacy have a direct and simultaneous positive impact on students' work readiness.</i>
37.	(Sentinuwo <i>et al.</i> , 2025) <i>The influence of career planning , self-efficacy and soft skill on work readiness of faculty of economy and business sam ratulangi university</i> <i>Journal of Economics, Management, Business and Accounting Research 13(1)</i>	X1: Career planning X2: Self efficacy X3: Soft skill Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>The results of this study show that career planning, self-efficacy, and soft skills have a positive and significant influence on students' work readiness.</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
38.	(Elviana & Sudiana, 2023) <i>The influence of emotional intelligence and digital skills on work readiness in undergraduate students at Telkom University, Class of 2018</i> <i>Business Journal: Jurnal Bisnis dan Sosial, Vol. 9, No. 2</i>	X1: Emotional intelligence X2: digital skills X3: Work readiness	Analisis regresi linier berganda	<i>Emotional Intelligence and digital skills have a significant positive effect on work readiness.</i>
39.	(Riyanto & Wulandari, 2024) <i>The Effect Of Self Efficacy, Job Training, And Job Interest On Work Readiness Of Solo Raya Students</i> <i>Islamic Economics, Business and Public Policy Perspectives</i>	X1: Self efficacy X2: Job training X3: Job interest Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>The results showed that the three independent variables had a positive and significant effect on the work readiness of students. This finding indicates the importance of these three factors in preparing students to enter the workforce.</i>
40.	(Abdullah et al. , 2023) <i>Self-efficacy mediates work ethics and work readiness</i> <i>International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM), Vol 5, No 5</i>	X1: Self efficacy X2: Work ethics Y: Work readiness	Kuantitatif Structural Equation Modelling	<i>Self-efficacy influences graduates' work readiness.</i>
41.	(Aeni & Rahmawati, 2023) <i>The effect of self-efficacy on work readiness of students of the faculty of</i>	X1: self efficacy Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>The results show that self-efficacy has a positive and significant effect on work readiness.</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>economics and management, ipb university</i> <i>Journal of Management (2023) 4 180</i>			
42.	(Oktalina Cahyani & Vionela Merdiana, 2019) <i>The influence of self-efficacy, field work practice and family socio-economic status on the work readiness</i> <i>International Conference Economic and Business (2019)</i>	X1: self efficacy X2: field work practice X3social economi status Y: work readiness	Kuantitatif	<i>These findings suggest that fostering students' self-efficacy and enhancing field work practice programs can improve their job readiness.</i>
43.	(Nanda Pratama et al., 2023) <i>The Relationship Between Self-Efficacy and Work Readiness of Final Semester Undergraduate Students in Padang City</i> <i>Journal of Accounting Management</i>	X1: self efficacy Y: work readiness	Kuanitatif	<i>The results of the study show that self-efficacy has a positive and significant effect on the work readiness of Final Semester Undergraduate Students in Padang City.</i>
44.	(Violinda, et al. , 2023) <i>Pengaruh Career Planning, Self efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Work readiness Mahasiswa S1 di Semarang</i>	X1: Career plannning X2: Self efficacy X3: Adversity Quotient Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>Career planning dan adversity quotient berpengaruh positif signifikan terhadap work readiness mahasiswa S1 di Semarang, sedangkan self efficacy tidak berpengaruh.</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol 9, No 2			
45.	(Permana <i>et al.</i> , 2023) <i>Analysis of Students' Work Readiness Based on Self-Efficacy of Vocational High School in The Building Information Modelling Technology Era</i> <i>Journal of Economics (2023) 15(1)</i>	X1: Self efficacy Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>This can be interpreted that the higher the self-efficacy, the lower the presentation anxiety and vice versa. Based on the results of this study as recommendations for improvement, it is necessary to carry out additional learning activities to increase student skills, so that student confidence will increase when working.</i>
46.	(Rahmadani & Mardalis, 2022) <i>Improving Student's Working Readiness by Increasing Soft Skills, Self-Efficacy, Motivation, and Organizational Activities</i> <i>Proceedings of the International Conference on Economics and Business Studies</i>	X1: Soft skills X2: self efficacy X3: motivation X4: organization al activities Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>The results show that soft skills, self-efficacy, work motivation, and organizational activities all have a positive and significant effect on job readiness. Thus, students' work readiness can be improved through these factors.</i>
47.	(Ali <i>et al.</i> , 2021) <i>The Relevance Of Emotional Intelligence and Leadership for Work readiness-Uae Context.</i> <i>International Journal Of Management (Ijm)</i>	X1: Emotional Intelligence, X2: Leadership Y: Work readiness	Kuantitatif	<i>The study found that emotional intelligence levels in the UAE vary by gender, education, and work position, confirming a general lack of EI awareness and highlighting the need to develop EI for future leadership preparation.</i>

No	Nama, Tahun, Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
48.	(Lartey, 2021) <i>Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement</i> <i>Journal of Human Resource and Sustainability Studies (2021) 09(02) 135-158</i>	<i>Career Planning, Employee Autonomy, Manager Recognition, Employee Engagement</i>	Kuantitatif	<i>The study found that career planning, manager recognition, and employee autonomy significantly influence employee engagement, with career planning having the strongest impact among the three predictors in U.S. SMEs.</i>
49.	(Deswita Putri et al., 2024) <i>The Influence of Competency, Career Guidance and Self-Efficacy on Work Readiness</i> <i>Value Management Research</i>	X1: <i>competency</i> X2: <i>career guidance</i> X3: <i>self efficacy</i> Y: <i>Work readiness</i>	Kuantitatif	<i>The findings provide valuable insights for higher education institutions to develop targeted interventions aimed at improving these factors, thereby equipping students to successfully transition into the professional world.</i>
50.	(Salleh et al. , 2020) <i>The impact of career planning and turnover intention on career readiness</i> <i>Entrepreneurship and Sustainability Issues</i>	X1: <i>Career planning</i> X2: <i>Turnover intention</i> Y: <i>Career readiness</i>	Kuantitatif	<i>The study shows that career planning and satisfaction reduce employees' turnover intention, with satisfaction partly mediating the link, emphasizing career development's role in retaining bank staff in Amman, Jordan.</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir menunjukkan keterkaitan antara teori dengan unsur-unsur yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan utama. Kerangka ini

tersusun dari berbagai teori yang telah dijabarkan sebelumnya dan merangkum hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2020). Mengacu pada tujuan penelitian yang ingin menganalisis pengaruh *self efficacy*, *emotional intelligence* dan *career planning* terhadap *work readiness*, maka penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independen, yaitu *self efficacy*, *emotional intelligence* dan *career planning*, sedangkan variabel dependennya adalah *work readiness*. Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan acuan dari beberapa studi sebelumnya yang dilakukan oleh Mamentu *et al.* (2023), Elviana & Sudiana (2023), Sentinuwo *et al.* (2025).

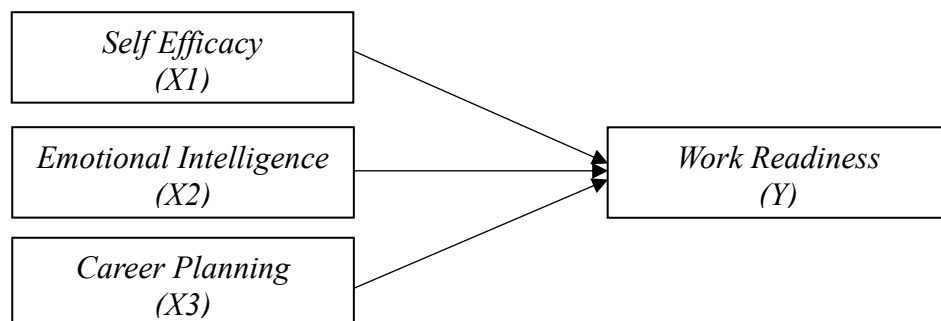
Penelitian ini merujuk pada beberapa studi terdahulu yang menjadi dasar dalam menyusun kerangka konseptual. Salah satunya adalah penelitian oleh Mamentu *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *work readiness* mahasiswa tingkat akhir. Mereka menemukan bahwa individu dengan keyakinan diri tinggi cenderung memiliki kesiapan lebih baik dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian ini menjadi acuan utama dalam menjelaskan pentingnya kepercayaan diri dalam mendukung kesiapan kerja.

Penelitian oleh Elviana & Sudiana (2023) juga menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berkontribusi positif terhadap *work readiness*. Individu dengan kemampuan mengelola emosi lebih mampu menyesuaikan

diri dalam lingkungan kerja, mengatasi tekanan, serta menjalin relasi interpersonal yang sehat. Temuan ini menunjukkan bahwa *emotional intelligence* merupakan kompetensi esensial dalam transisi lulusan menuju dunia kerja.

Studi oleh Sentinuwo *et al.* (2025) menyatakan bahwa *career planning* memiliki peran penting dalam meningkatkan kesiapan kerja *fresh graduate*. Dengan *career planning* yang matang, individu memiliki arah yang jelas, termotivasi untuk mencapai tujuan, dan lebih aktif mencari informasi peluang kerja yang sesuai dengan potensi dan minat mereka. Ketiga penelitian ini menjadi dasar dalam membangun kerangka pemikiran tentang bagaimana ketiga variabel independen memengaruhi *work readiness*.

Adapun kerangka berpikir tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.1



Sumber: Penelitian dari Mamentu *et al.* (2023), Elviana & Sudiana (2023),
Sentinuwo *et al.* (2025).

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka berpikir yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis. Hipotesis sendiri merupakan suatu asumsi sementara terhadap hasil penelitian yang masih memerlukan pembuktian melalui analisis data. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Readiness*

Self efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan tertentu. Individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri yang kuat dalam menghadapi dunia kerja, serta mampu mengembangkan strategi dan solusi yang efektif saat menghadapi masalah di lingkungan kerja.

Self efficacy merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong *work readiness* individu, khususnya mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution *et al.* (2022) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* mahasiswa. Hal serupa juga diungkapkan oleh Yasinta & Aminuddin Irfani (2022), yang menemukan bahwa semakin tinggi keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya, maka semakin tinggi pula tingkat *work readiness* yang dimilikinya. Selain itu, temuan dari Mamentu *et al.* (2023) serta Abdullah *et al.* (2023) juga memperkuat bahwa *self-efficacy* berperan

penting dalam membentuk kesiapan dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja secara lebih optimal. Berdasarkan penelitian tersebut, maka dapat dihipotesiskan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap *work readiness*, sehingga hipotesis pertama yang diajukan adalah:

H1: Diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.

2. Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Work Readiness*

Emotional intelligence merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan ini penting dalam dunia kerja karena membantu individu dalam menjalin hubungan interpersonal, mengatasi tekanan, dan beradaptasi dengan berbagai situasi.

Emotional Intelligence menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengonfirmasi adanya hubungan positif antara *emotional Intelligence* dan *work readiness*. Studi yang dilakukan oleh (Riwayati & Santoso, 2022a), Ribut Surainah & Oktarina (2022), Elviana & Sudiana (2023), serta Triatmiasih & Indriayu (2024) menunjukkan bahwa *emotional Intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempersiapkan individu, khususnya lulusan baru, untuk memasuki dunia kerja. Hasil

serupa juga diperoleh dalam penelitian Syukri *et al.* (2025), yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi *emotional Intelligence* seseorang, maka semakin besar pula kemampuannya dalam menghadapi tantangan dan tuntutan kerja secara efektif. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.

3. Pengaruh *Career Planning* terhadap *Work Readiness*

Career planning adalah proses di mana individu menetapkan tujuan karir serta merancang langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya. *Career planning* yang matang membantu individu memahami potensi diri, menentukan arah masa depan, serta meningkatkan kesiapan untuk menghadapi tantangan di dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sentinuwo *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *career planning* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*. Hal senada juga ditemukan dalam penelitian Olivia & Hakim (2024) yang menyatakan bahwa semakin baik *career planning* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi tingkat *work readiness* yang ditunjukkan. Selain itu, Harapan *et al.* (2024) dan Aziz & Sofya (2025) juga menyimpulkan bahwa *career planning* yang matang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan

kesiapan mental. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Diduga *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness*.