



Pengaruh Employability Skills, Career Support, Dan Self-Efficacy Terhadap Peluang Kerja Generasi Z Di Kota Bengkulu Dengan Kesiapan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Elsa Angraeni¹, Janusi Waliamin², Okka Adittio Putra³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH, Bengkulu

elsaangraeni23@gmail.com¹, jwaliamin@gmail.com², okkaadittio.putra@gmail.com³

Abstract

This study aims to examine the effect of employability skills, career support, and self-efficacy on job opportunities for Generation Z in Bengkulu City, with work readiness as a mediating variable. The background of this research lies in the increasingly competitive labor market, which demands that final-year students possess adequate work-related skills, career guidance, and a strong sense of self-belief to compete effectively and secure better employment prospects. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of final-year undergraduate students in Bengkulu City, with a total sample of 190 respondents selected through purposive sampling. Data were collected via questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) processed with SmartPLS 4. The results reveal that employability skills (T-Statistics = 5,510; P = 0,000), career support (T-Statistics = 2,106; P = 0,035), and work readiness (T-Statistics = 2,636; P = 0,008) have a positive and significant effect on work readiness and job opportunities respectively. Furthermore, employability skills (T-Statistics = 4,693; P = 0,000), career support (T-Statistics = 2,706; P = 0,007), and self-efficacy (T-Statistics = 2,789; P = 0,005) directly and significantly influence job opportunities. Self-efficacy, however, did not significantly affect work readiness (T-Statistics = 1,810; P = 0,070). Work readiness was confirmed as a partial mediator solely in the relationship between employability skills and job opportunities (T-Statistics = 2,166; P = 0,030), while it did not mediate the effects of career support and self-efficacy on job opportunities. These findings indicate that the development of employability skills constitutes the most dominant factor in shaping the work readiness and job opportunities of Generation Z in Bengkulu City.

Keywords: Employability Skills, Career Support, Self-Efficacy, Work Readiness, Job Opportunities

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh employability skills, career support, dan self-efficacy terhadap peluang kerja Generasi Z di Kota Bengkulu dengan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini adalah meningkatnya persaingan di pasar tenaga kerja yang menuntut mahasiswa tingkat akhir untuk memiliki keterampilan kerja yang memadai, dukungan karier yang baik, dan keyakinan diri yang kuat agar mampu bersaing dan memperoleh peluang kerja yang lebih besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah mahasiswa tingkat akhir di Kota Bengkulu dengan jumlah sampel sebanyak 190 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employability skills (T-Statistik = 5,510; P = 0,000), career support (T-Statistik = 2,106; P = 0,035), dan kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, employability skills (T-Statistik = 4,693; P = 0,000), career support (T-Statistik = 2,706; P = 0,007), dan self-efficacy (T-Statistik = 2,789; P = 0,005) berpengaruh langsung terhadap peluang kerja. Self-efficacy tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (T-Statistik = 1,810; P = 0,070). Kesiapan kerja terbukti sebagai mediasi parsial hanya pada jalur employability skills terhadap peluang kerja (T-Statistik = 2,166; P = 0,030). Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan employability skills merupakan faktor paling dominan dalam membentuk kesiapan kerja dan peluang kerja Generasi Z di Kota Bengkulu.

Kata Kunci: Employability Skills, Career Support, Self-Efficacy, Kesiapan Kerja, Peluang Kerja

1. Pendahuluan

Digitalisasi dan dinamika ekonomi global semakin mengubah jenis keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja, dan hal ini tampak jelas dalam berbagai temuan empiris terbaru. Savvy et al. (2025) yang meneliti siswa SMK di Jakarta Pusat menyimpulkan bahwa employability skills serta literasi digital sama-sama menjadi faktor penting bagi kesiapan kerja di lingkungan pasar kerja modern yang menuntut kolaborasi. Dukungan karier dari institusi

Pengaruh Employability Skills, Career Support, Dan Self-Efficacy Terhadap Peluang Kerja Generasi Z Di Kota Bengkulu Dengan Kesiapan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

pendidikan juga dianggap berperan besar; studi Ramaditya et al. (2023) menemukan bahwa manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan kemampuan mengambil keputusan karier dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini diperkuat oleh temuan Purnama dan Taibe (2025) yang menunjukkan bahwa efikasi diri mampu memprediksi adaptabilitas karier mahasiswa tingkat akhir. Dalam konteks Society 5.0, penelitian Anggraini et al. (2025) juga memperlihatkan bahwa keterampilan digital dan efikasi diri secara simultan mendukung kesiapan kerja mahasiswa perbankan syariah. Selain itu, studi mediasi oleh Ananda dan Eko (2023) menunjukkan bahwa efikasi diri dapat menjadi penghubung antara kompetensi kejuruan dan kesiapan kerja, menegaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya menjadi unsur penting yang menjembatani keterampilan teknis dengan kesiapan memasuki dunia kerja.

Di tingkat internasional, beberapa penelitian mendukung adanya hubungan antara keterampilan kerja, rasa percaya diri, dan kesiapan memasuki dunia kerja. Suyitno et al. (2025), yang menerbitkan artikel di *European Journal of Educational Research*, menemukan bahwa metode pembelajaran berbasis pengalaman kerja memberikan efek signifikan terhadap keterampilan kerja, dengan rasa percaya diri berfungsi sebagai variabel penghubung. Di sisi lain, Putri dan Utami (2024) menunjukkan bahwa rasa percaya diri memiliki hubungan positif dengan pandangan tentang kemampuan kerja di masa depan di kalangan pencari kerja muda. Suryani et al. (2025) juga menegaskan bahwa self-efficacy menggambarkan kemampuan individu dalam memengaruhi motivasi diri, pola berpikir, serta tindakan yang diambil, di mana tingkat self-efficacy yang tinggi membuat seseorang lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Keterkaitan hasil-hasil ini memperkuat kerangka teoritis yang menunjukkan bahwa rasa percaya diri menjadi faktor psikologis penting yang menghubungkan pengaruh keterampilan dan dukungan karier terhadap kesiapan kerja.

Di tingkat nasional, masalah yang berkaitan dengan kesiapan kerja di Indonesia masih sangat terlihat, terutama di kalangan Generasi Z. Firmansyah et al. (2024) menemukan bahwa pengalaman magang dan ketertarikan dalam bekerja tidak berpengaruh secara langsung pada kesiapan kerja apabila efikasi diri tidak berfungsi sebagai variabel penghubung. Di sisi lain, penelitian oleh Sriulina dan Anatan (2025) menegaskan bahwa efikasi diri, keterampilan interpersonal, serta motivasi memberikan pengaruh besar terhadap kesiapan kerja para lulusan universitas, yang menunjukkan bahwa aspek psikologis dan non-teknis tetap merupakan faktor utama dalam kesiapan kerja pekerja muda di Indonesia. Lebih lanjut, Fitri dan Wulandari (2025) menekankan bahwa kecerdasan emosional dan efikasi diri secara signifikan mendukung kemampuan kerja mahasiswa, yang memperkuat pandangan bahwa kesiapan kerja ditentukan tidak hanya oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh keterampilan intrapersonal.

Studi lain yang dilakukan di Indonesia juga menekankan pentingnya kemampuan interpersonal dan rasa percaya diri. Syam et al. (2025) menemukan bahwa kemampuan interpersonal serta rasa percaya diri memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa di Makassar, sementara Saulatu et al. (2025) menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan rasa percaya diri secara bersamaan berpengaruh pada kesiapan kerja siswa SMK di Ambon. Di Bengkulu secara spesifik, data BPS (Statistik & Bengkulu, 2022) mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 3,39%, di mana banyak lulusan mengalami kesulitan akibat adanya kesenjangan keterampilan dan kurangnya pengalaman kerja yang sesuai.

Meskipun banyak studi telah mengeksplorasi hubungan antara variabel-variabel tersebut di berbagai daerah di Indonesia dan negara lain, penelitian di Kota Bengkulu masih terbatas dalam mengeksplorasi model hubungan yang lengkap yang mencakup employability skills, career support, dan self-efficacy dengan kesiapan kerja sebagai variabel perantara. Hingga saat ini, belum ada studi yang sepenuhnya menerapkan model mediasi yang sama seperti yang diusulkan oleh Suyitno et al. (2025) atau Firmansyah et al. (2024) yang berfokus pada mahasiswa tingkat akhir Generasi Z di Bengkulu. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang menjadi landasan utama penelitian ini.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengeksplorasi pengaruh employability skills, career support, dan self-efficacy terhadap peluang kerja Generasi Z, dengan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan PLS-SEM yang mampu menguji kompleksitas hubungan antar variabel secara simultan dan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang mekanisme yang menghubungkan keterampilan kerja, dukungan karier, dan keyakinan diri dengan peluang kerja melalui kesiapan kerja. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan empiris yang berarti bagi pengembangan program vokasi dan pelatihan di Kota Bengkulu, sekaligus menjadi dasar bagi perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan sektor industri untuk merancang strategi yang lebih fokus dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Generasi Z.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Desain penelitian bersifat eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti. Lokasi penelitian adalah Kota Bengkulu, dengan fokus pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh studi di berbagai perguruan tinggi di kota tersebut.

Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa studi akhir (semester 7 ke atas) di Kota Bengkulu. Mengingat populasi yang besar dan tidak teridentifikasi secara pasti, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yakni pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan (Abdullah, 2022; Fauzy, 2019). Kriteria yang ditetapkan mencakup: mahasiswa aktif yang sedang menempuh studi akhir di perguruan tinggi di Kota Bengkulu dan termasuk dalam rentang usia Generasi Z (20–25 tahun). Total sampel yang berhasil dikumpulkan adalah 190 responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas: (1) Employability Skills (X1) diukur menggunakan enam indikator yang merujuk pada konsep fundamental skills, personal management skills, dan cooperative/teamwork skills (Idkhan et al., 2021); (2) Career Support (X2) diukur menggunakan enam indikator yang mencerminkan kejelasan tujuan karier, pemahaman minat dan potensi diri, serta perencanaan karier (Hana et al., 2022); dan (3) Self-Efficacy (X3) diukur menggunakan enam indikator yang merujuk pada dimensi magnitude, generality, dan strength (Bandura, 1997). Variabel dependen adalah Peluang Kerja (Y) yang diukur menggunakan 14 indikator, sedangkan variabel mediasi adalah Kesiapan Kerja (Z) yang diukur menggunakan enam indikator.

Data dianalisis menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap: pertama, evaluasi outer model (model pengukuran) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui outer loadings, Average Variance Extracted (AVE), cross loadings, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT); kedua, evaluasi inner model (model struktural) melalui penilaian kolinearitas (VIF), koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping (Hair et al., 2017). Penerimaan hipotesis didasarkan pada kriteria T-Statistics $> 1,96$ dan P-Values $< 0,05$.

3. Hasil Dan Pembahasan

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 190 responden mahasiswa tingkat akhir di Kota Bengkulu. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan, yang mencerminkan komposisi demografis mahasiswa di perguruan tinggi di Kota Bengkulu. Berdasarkan usia, seluruh responden berada pada rentang usia 20–25 tahun yang merupakan kategori Generasi Z yang sedang mempersiapkan diri memasuki pasar tenaga kerja. Secara keseluruhan, profil responden menunjukkan representasi yang memadai terhadap populasi mahasiswa tingkat akhir yang menjadi sasaran penelitian ini.

3.2. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai outer loadings dan Average Variance Extracted (AVE). Seluruh indikator menunjukkan nilai outer loadings di atas 0,70, dengan nilai tertinggi pada indikator X2.6 (Career Support) sebesar 0,917 dan nilai terendah pada X3.1 (Self-Efficacy) sebesar 0,729, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid (Hair et al., 2017). Hasil pengujian reliabilitas dan AVE disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Dan Validitas Konvergen

Variabel	Cronbach's α	rho_a	rho_c	AVE
Career Support (X2)	0,936	0,943	0,950	0,763
Employability Skills (X1)	0,922	0,924	0,939	0,721
Kesiapan Kerja (Z)	0,936	0,939	0,950	0,759
Peluang Kerja (Y)	0,978	0,978	0,980	0,775
Self-Efficacy (X3)	0,930	0,934	0,946	0,744

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,922 hingga 0,978 dan nilai Composite Reliability (rho_c) berkisar antara 0,939 hingga 0,980, keduanya jauh melampaui batas minimum 0,70. Nilai AVE seluruh konstruk berkisar antara 0,721 (Employability Skills) hingga 0,775 (Peluang Kerja), seluruhnya berada di atas batas minimum 0,50 yang disyaratkan Hair et al. (2017), sehingga validitas konvergen terpenuhi.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9607>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Validitas diskriminan diuji menggunakan cross loadings dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Hasil cross loadings menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstraknya sendiri. Nilai HTMT seluruh pasangan konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Hubungan Konstruk	HTMT	Batas	Keterangan
Employability Skills (ES) <-> Career Support (CS)	0,629	< 0,90	Valid
Kesiapan Kerja (KK) <-> Career Support (CS)	0,570	< 0,90	Valid
Kesiapan Kerja (KK) <-> Employability Skills (ES)	0,712	< 0,90	Valid
Peluang Kerja (PK) <-> Career Support (CS)	0,678	< 0,90	Valid
Peluang Kerja (PK) <-> Employability Skills (ES)	0,769	< 0,90	Valid
Peluang Kerja (PK) <-> Kesiapan Kerja (KK)	0,676	< 0,90	Valid
Self-Efficacy (SE) <-> Career Support (CS)	0,622	< 0,90	Valid
Self-Efficacy (SE) <-> Employability Skills (ES)	0,695	< 0,90	Valid
Self-Efficacy (SE) <-> Kesiapan Kerja (KK)	0,577	< 0,90	Valid
Self-Efficacy (SE) <-> Peluang Kerja (PK)	0,689	< 0,90	Valid

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah ambang batas 0,90, dengan nilai tertinggi sebesar 0,769 pada pasangan Peluang Kerja dan Employability Skills, serta nilai terendah sebesar 0,570 pada pasangan Kesiapan Kerja dan Career Support. Hal ini mengonfirmasi terpenuhinya validitas diskriminan seluruh konstruk dalam model penelitian ini (Hair et al., 2017).

3.3. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan evaluasi kolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Collinearity Assessment (VIF)

Hubungan	VIF
Career Support -> Kesiapan Kerja	1,709
Career Support -> Peluang Kerja	1,776
Employability Skills -> Kesiapan Kerja	1,930
Employability Skills -> Peluang Kerja	2,382
Kesiapan Kerja -> Peluang Kerja	1,958
Self-Efficacy -> Kesiapan Kerja	1,909
Self-Efficacy -> Peluang Kerja	1,940

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai VIF berada pada rentang 1,709 hingga 2,382, jauh di bawah nilai kritis 3,3 yang direkomendasikan Hair et al. (2017), sehingga model bebas dari masalah multikolinieritas.

Evaluasi koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel Kesiapan Kerja (Z) memperoleh nilai R-Square sebesar 0,489 (R-Square Adjusted = 0,481), yang berarti Employability Skills, Career Support, dan Self-Efficacy mampu menjelaskan 48,9% variasi Kesiapan Kerja. Sementara itu, variabel Peluang Kerja (Y) memperoleh nilai R-Square sebesar 0,656 (R-Square Adjusted = 0,648), artinya keempat variabel prediktor mampu menjelaskan 65,6% variasi Peluang Kerja Generasi Z di Kota Bengkulu. Menurut Hair et al. (2017), nilai R^2 di atas 0,50 tergolong moderat hingga substansial dalam penelitian perilaku organisasi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R-Square)

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9607>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kesiapan Kerja (Z)	0,489	0,481
Peluang Kerja (Y)	0,656	0,648

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Pengujian effect size (f^2) menunjukkan bahwa Employability Skills memiliki effect size terbesar terhadap Kesiapan Kerja ($f^2 = 0,234$, efek sedang), menjadikannya variabel prediktor paling dominan. Career Support terhadap Kesiapan Kerja memperoleh $f^2 = 0,039$ (efek kecil), Employability Skills terhadap Peluang Kerja $f^2 = 0,140$ (efek kecil hingga sedang), Career Support terhadap Peluang Kerja $f^2 = 0,088$ (efek kecil), Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja $f^2 = 0,016$ (sangat kecil), Self-Efficacy terhadap Peluang Kerja $f^2 = 0,064$ (efek kecil), dan Kesiapan Kerja terhadap Peluang Kerja $f^2 = 0,051$ (efek kecil).

3.4. Hasil Pengujian Hipotesis (Direct Effect)

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan melalui prosedur bootstrapping dengan kriteria penerimaan T-Statistics > 1,96 dan P-Values < 0,05. Hasil selengkapnya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Direct Effect

Hipotesis	Hubungan	Orig. Sample	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Career Support → Kesiapan Kerja	0,185	2,106	0,035	Diterima
H2	Career Support → Peluang Kerja	0,232	2,706	0,007	Diterima
H3	Employability Skills → Kesiapan Kerja	0,480	5,510	0,000	Diterima
H4	Employability Skills → Peluang Kerja	0,339	4,693	0,000	Diterima
H5	Kesiapan Kerja → Peluang Kerja	0,186	2,636	0,008	Diterima
H6	Self-Efficacy → Kesiapan Kerja	0,126	1,810	0,070	Ditolak
H7	Self-Efficacy → Peluang Kerja	0,206	2,789	0,005	Diterima

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan Tabel 5, dari tujuh hipotesis pengaruh langsung yang diuji, enam hipotesis diterima dan satu hipotesis ditolak. Career Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (H1: $\beta = 0,185$; $T = 2,106$; $P = 0,035$) dan terhadap Peluang Kerja (H2: $\beta = 0,232$; $T = 2,706$; $P = 0,007$). Employability Skills terbukti sebagai variabel paling berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (H3: $\beta = 0,480$; $T = 5,510$; $P = 0,000$) dan juga berpengaruh signifikan terhadap Peluang Kerja (H4: $\beta = 0,339$; $T = 4,693$; $P = 0,000$). Kesiapan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peluang Kerja (H5: $\beta = 0,186$; $T = 2,636$; $P = 0,008$). Self-Efficacy terbukti berpengaruh langsung terhadap Peluang Kerja (H7: $\beta = 0,206$; $T = 2,789$; $P = 0,005$), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kesiapan Kerja (H6: $\beta = 0,126$; $T = 1,810$; $P = 0,070$), sehingga H6 ditolak.

3.5. Hasil Pengujian Mediasi (Indirect Effect)

Pengujian mediasi dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk mengidentifikasi peran Kesiapan Kerja (Z) sebagai mediator. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Indirect Effect (Mediasi)

Hip.	Hubungan	Orig. Sample	T-Stat.	P-Values	Keterangan
H8	Career Support → KK → Peluang Kerja	0,034	1,680	0,093	No Mediasi
H9	Employability Skills → KK → Peluang Kerja	0,089	2,166	0,030	Partial Mediation
H10	Self-Efficacy → KK → Peluang Kerja	0,023	1,482	0,138	No Mediasi

Sumber: Data primer diolah SmartPLS 4, 2026; KK = Kesiapan Kerja

Hasil pada Tabel 6 menunjukkan bahwa dari tiga hipotesis mediasi yang diuji, hanya satu yang terbukti signifikan. Kesiapan Kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh Employability Skills terhadap Peluang Kerja (H9: β

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9607>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

= 0,089; T = 2,166; P = 0,030). Adapun Kesiapan Kerja tidak terbukti memediasi pengaruh Career Support (H8: $\beta = 0,034$; T = 1,680; P = 0,093) maupun Self-Efficacy (H10: $\beta = 0,023$; T = 1,482; P = 0,138) terhadap Peluang Kerja.

3.6. Pembahasan

Pengaruh Career Support terhadap Kesiapan Kerja dan Peluang Kerja. Hasil pengujian mengonfirmasi bahwa career support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja (H1 diterima) maupun peluang kerja Generasi Z di Kota Bengkulu (H2 diterima). Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa dukungan karier yang memadai dari institusi pendidikan maupun lingkungan sosial berkontribusi dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Career support yang meliputi pemahaman minat dan potensi diri, gambaran jelas mengenai bidang pekerjaan yang dituju, serta perencanaan karier yang terstruktur akan mendorong mahasiswa untuk lebih siap memasuki dunia kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Ramaditya et al. (2023), manajemen talenta dan kemampuan mengambil keputusan karier dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa secara signifikan. Nilai effect size (f^2) sebesar 0,039 mengindikasikan efek kecil, namun tetap bermakna secara statistik. Hal ini menegaskan bahwa program bimbingan karier yang terstruktur di perguruan tinggi di Kota Bengkulu perlu terus ditingkatkan guna memperkuat kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

Pengaruh Employability Skills terhadap Kesiapan Kerja dan Peluang Kerja. Employability Skills terbukti sebagai variabel paling dominan dalam memengaruhi kesiapan kerja (H3: $\beta = 0,480$; T = 5,510) sekaligus berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja (H4: $\beta = 0,339$; T = 4,693). Temuan ini menegaskan pentingnya keterampilan kerja yang mencakup keterampilan dasar, kemampuan kerja sama tim, manajemen waktu, dan motivasi pengembangan diri dalam mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Savvy et al. (2025), employability skills dan literasi digital sama-sama menjadi faktor penting bagi kesiapan kerja di lingkungan pasar kerja modern. Nilai effect size (f^2) sebesar 0,234 mengindikasikan pengaruh praktis yang tergolong sedang (medium), menjadikan Employability Skills sebagai variabel paling dominan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z di Kota Bengkulu. Untuk pengaruh terhadap peluang kerja (H4), Saulatu et al. (2025) menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara bersamaan berpengaruh pada kesiapan kerja dan pada akhirnya peluang kerja, dengan nilai effect size (f^2) sebesar 0,140 yang tergolong kecil hingga sedang namun tetap signifikan secara statistik.

Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap Peluang Kerja. Kesiapan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peluang kerja (H5: $\beta = 0,186$; T = 2,636; P = 0,008). Temuan ini mengonfirmasi bahwa kesiapan kerja yang mencakup kesiapan fisik, mental, motivasi, dan kompetensi merupakan prasyarat penting bagi Generasi Z dalam menghadapi persaingan kerja. Mahasiswa yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi akan lebih mampu memanfaatkan peluang kerja yang tersedia, baik dari sisi kompetensi maupun keyakinan diri. Nilai effect size (f^2) sebesar 0,051 menunjukkan efek kecil, namun secara empiris membuktikan bahwa kesiapan kerja memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan peluang kerja Generasi Z di Kota Bengkulu.

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja dan Peluang Kerja. Self-efficacy terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap peluang kerja (H7: $\beta = 0,206$; T = 2,789; P = 0,005), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja (H6: T = 1,810; P = 0,070). Penolakan H6 merupakan temuan yang menarik untuk dikaji lebih mendalam. Nilai effect size (f^2) sebesar 0,016 mengonfirmasi ketiadaan efek yang berarti dari self-efficacy terhadap kesiapan kerja dalam konteks penelitian ini. Kondisi ini dapat dijelaskan melalui dua perspektif. Pertama, kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Kota Bengkulu lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor konkret dan terukur seperti employability skills dan career support, dibandingkan faktor psikologis internal seperti keyakinan diri. Kedua, kemungkinan terdapat variabel lain seperti pengalaman magang, kondisi ekonomi keluarga, atau akses informasi kerja yang lebih menentukan kesiapan kerja dalam konteks lokal Kota Bengkulu. Temuan ini sejalan dengan Firmansyah et al. (2024) yang menemukan bahwa efikasi diri tidak selalu berpengaruh langsung pada kesiapan kerja tanpa dukungan faktor kontekstual lainnya. Meskipun demikian, self-efficacy berpengaruh langsung terhadap peluang kerja karena mahasiswa yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari informasi pekerjaan, membangun jejaring, mengikuti seleksi kerja, dan menampilkan diri dengan lebih percaya diri di hadapan perekrut, sebagaimana dikemukakan Putri dan Utami (2024).

Peran Mediasi Kesiapan Kerja. Kesiapan kerja terbukti sebagai mediasi parsial hanya pada jalur Employability Skills terhadap Peluang Kerja (H9: $\beta = 0,089$; T = 2,166; P = 0,030). Temuan ini memiliki implikasi teoritis dan praktis penting. Secara teoritis, employability skills tidak hanya berkontribusi langsung terhadap peluang kerja, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui penguatan kesiapan kerja. Mekanisme ini dapat dipahami: mahasiswa dengan keterampilan kerja yang baik akan terlebih dahulu mengalami peningkatan kesiapan kerja baik dari sisi kompetensi, motivasi, maupun kematangan psikologis, yang kemudian secara bersama-sama memperluas akses mereka terhadap peluang kerja. Mediasi parsial ini menjadikan kesiapan kerja sebagai mediator yang relevan dalam jalur employability skills terhadap peluang kerja pada konteks Generasi Z di Kota Bengkulu.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9607>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kesiapan kerja tidak terbukti memediasi jalur career support (H8: $T = 1,680$; $P = 0,093$) maupun self-efficacy (H10: $T = 1,482$; $P = 0,138$), karena koefisien jalur kedua variabel tersebut menuju kesiapan kerja relatif lebih kecil, sehingga efek mediasi yang dihasilkan tidak memenuhi ambang signifikansi statistik. Penolakan H10 juga konsisten dengan penolakan H6, di mana self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja sehingga efek mediasi melalui jalur tersebut tidak dapat terbentuk.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM terhadap 190 mahasiswa tingkat akhir di Kota Bengkulu, penelitian ini menghasilkan sejumlah temuan penting. Employability skills terbukti sebagai variabel paling dominan dengan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,480$; $T = 5,510$; $P = 0,000$) dan terhadap peluang kerja Generasi Z ($\beta = 0,339$; $T = 4,693$; $P = 0,000$). Career support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,185$; $T = 2,106$; $P = 0,035$) dan terhadap peluang kerja ($\beta = 0,232$; $T = 2,706$; $P = 0,007$). Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap peluang kerja ($\beta = 0,206$; $T = 2,789$; $P = 0,005$), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($\beta = 0,126$; $T = 1,810$; $P = 0,070$). Kesiapan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peluang kerja ($\beta = 0,186$; $T = 2,636$; $P = 0,008$).

Dalam pengujian mediasi, kesiapan kerja terbukti memediasi secara parsial pengaruh employability skills terhadap peluang kerja ($\beta = 0,089$; $T = 2,166$; $P = 0,030$), namun tidak terbukti memediasi pengaruh career support ($T = 1,680$; $P = 0,093$) maupun self-efficacy ($T = 1,482$; $P = 0,138$) terhadap peluang kerja. Dari sepuluh hipotesis yang diuji, tujuh hipotesis diterima dan tiga hipotesis ditolak. Secara keseluruhan, model penelitian mampu menjelaskan 65,6% variasi peluang kerja dan 48,9% variasi kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bengkulu. Employability skills terbukti menjadi variabel paling dominan dengan koefisien jalur 0,480 terhadap kesiapan kerja dan effect size sedang ($f^2 = 0,234$), sekaligus merupakan satu-satunya variabel yang pengaruhnya terhadap peluang kerja dimediasi secara parsial oleh kesiapan kerja. Implikasi utama penelitian ini adalah perlunya pengembangan program berbasis kompetensi yang komprehensif oleh perguruan tinggi di Kota Bengkulu, meliputi penguatan kurikulum employability skills, perluasan layanan bimbingan karier yang terstruktur, serta program pembangunan kepercayaan diri mahasiswa sebagai strategi terpadu dalam meningkatkan kesiapan dan peluang kerja Generasi Z.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Janusi Wali Amin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Okka Adittio Putra, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga selama proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden mahasiswa tingkat akhir di Kota Bengkulu yang telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

References

- Abdullah, K. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ananda, R., & Eko, B. (2023). Self-Efficacy Sebagai Mediator Antara Kompetensi Kejuruan Dan Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 13(1), 55–66.
- Anggraini, D., Rahmawati, S., & Hidayat, R. (2025). Digital Skills Dan Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Era Society 5.0. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 33–45.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. Freeman.
- Elkhayma, A., & Ezzaidi, A. (2025). Employability Skills And Workplace Performance. *International Journal Of Human Resource Studies*, 15(1), 88–102.
- Emilyarwinri, R., Suryanto, T., & Kurniawan, D. (2018). Employability Skills Dan Kesiapan Kerja Lulusan Pendidikan Tinggi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 120–130.
- Fauzy, A. (2019). *Metode Sampling*. Universitas Terbuka.
- Feldman, D. C. (2021). Career Support And Employability In Modern Labor Markets. *Journal Of Career Development*, 48(3), 257–270.
- Firmansyah, R., Putra, A., & Lestari, D. (2024). Efikasi Diri Sebagai Mediator Antara Pengalaman Magang Dan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 40–52.
- Fitri, A., & Wulandari, D. (2025). Emotional Intelligence And Self-Efficacy In Improving Work Readiness. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 77–89.
- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., & Cai, Z. (2023). Career Support And Career Adaptability: A Meta-Analysis. *Journal Of Vocational Behavior*, 139, 103790. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103790>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hana, R., Putri, N., & Wijaya, S. (2022). Career Support Dan Kesiapan Karier Mahasiswa. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 6(2), 89–101.
- Idkhan, A. M., Idris, R., & Hidayat, R. (2021). Employability Skills Dan Kesiapan Kerja. *Universitas Negeri Makassar*.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2022). Social Cognitive Career Theory At 30. *Journal Of Career Assessment*, 30(1), 4–25.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. *Career Choice And Development*, 4(1), 255–311.
- Nugroho, G., Indrastuti, S., Kurniawan, W. F., Afwa, A., & Akbar, M. (2026). The Effect Of Employability Skills And Career Planning On The Work Readiness Of Final-Year Students Of Gen Z. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 1265–1280.
- Putri, & Utami. (2024). Self-Efficacy And Future Employability Perceptions Among Young Job Seekers. *Asian Journal Of Psychology*, 9(1), 55–67.
- Putriatama, E., Patmanthara, S., & Sugandi, M. (2016). Employability Skills Dan Kesiapan Kerja Lulusan SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(1), 68–81.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.9607>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Ramaditya, Et Al. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Pengetahuan Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 89–101.
- Ramaditya, Et Al. (2024). Pengaruh Talent Management Dan Organizational Learning Culture Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(1), 55–67.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2020). Self-Perceived Employability. *Journal Of Vocational Behavior*, 75(2), 152–166.
- Saulatu, R., Hamzah, B., & Yusuf, M. (2025). Work Ability And Self-Confidence On Vocational Students' Readiness. *Jurnal Pendidikan Kejuruan*, 8(1), 30–41.
- Savvy, Et Al. (2025). Digital Literacy And Employability Skills Among Vocational Students. *Journal Of Technical Education*, 11(1), 55–70.
- Sriulina, & Anatan. (2025). Self-Confidence, Interpersonal Skills, And Work Readiness Among University Graduates. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 33–47.
- Statistik, B. P., & Bengkulu, K. (2022). Februari 2022, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Bengkulu Sebesar 3,39 Persen. <https://Bengkulukota.Bps.Go.Id>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suleman, F. (2018). The Employability Skills Of Higher Education Graduates: Insights Into Conceptual Frameworks And Methodological Options. *Higher Education*, 76(2), 263–278.
- Suyitno, A., Rahman, M., & Lee, J. (2025). Experiential Learning, Work Skills, And Confidence. *European Journal Of Educational Research*, 14(1), 55–68.
- Suryani, W. I., Waliamin, J., & Safrianti, S. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Self-Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2), 184–193.
- Syam, Et Al. (2025). Interpersonal Skills, Self-Confidence, And Work Readiness Among Students In Makassar. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(1), 44–56.
- Van Der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2021). Sustainable Careers And Employability. *Journal Of Vocational Behavior*, 117, 103321.