YASIN
Jurnal Pendidikan dan Sosial Budaya

p-ISSN: 2808-2346
e-ISSN: 2808-1854

Terindeks: SINTA 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/yasin.v6i1.8889

HUBUNGAN PERENCANAAN KARIR DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR BERPENGALAMAN MAGANG

The Relationship between Career Planning and Work Readiness Among Final-Year Students with Internship Experience

Tjenita Young, Zamralita, Ismoro Reza Prima Putra
Universitas Tarumanagara
tjenita2310young@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 12, 2025	Jan 4, 2026	Jan 16, 2026	Jan 21, 2026

Abstract

Recent phenomena indicate that many final-year university students remain insufficiently prepared for the transition to the workforce despite having internship experience, underscoring the importance of internal factors such as career planning in shaping work readiness. This study aimed to examine the relationship between career planning and work readiness among final-year students with internship experience. A quantitative, non-experimental correlational design was employed, using purposive sampling to recruit 192 final-year students from various faculties who had completed an internship. The instruments used were a career planning scale adapted from Gould and a work readiness scale developed by Indah based on Pool and Sewell's theory, with data collected online via a digital questionnaire. The analysis showed a significant positive relationship between career planning and work readiness, $r_s(190) = .59$, $p < .001$, indicating that the higher the level of career planning possessed by students, the higher their work readiness. Thus, it can be concluded that the relationship between the two variables is more strongly influenced

Yasin Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

by internal factors than by demographic characteristics or internship experience, highlighting the importance of strengthening career planning in preparing students for the transition to the world of work.

Keywords: Career Planning; Work Readiness; Internship Experience; Final-Year Students; Transition to the Workforce

Abstrak: Fenomena saat ini menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa tingkat akhir yang belum sepenuhnya siap menghadapi transisi ke dunia kerja meskipun telah memiliki pengalaman magang, sehingga menegaskan pentingnya faktor internal seperti perencanaan karier dalam membentuk kesiapan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman magang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional non-eksperimental dan teknik *purposive sampling* terhadap 192 mahasiswa tingkat akhir dari berbagai fakultas yang telah memiliki pengalaman magang. Alat ukur yang digunakan adalah skala *career planning* yang diadaptasi dari Gould dan skala *work readiness* yang dikembangkan oleh Indah berdasarkan teori Pool & Sewell, dengan pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner digital. Hasil analisis menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja, $r_s(190) = .59$, $p < .001$, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi perencanaan karier yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula kesiapan kerja mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel lebih dipengaruhi oleh faktor internal daripada karakteristik demografis maupun pengalaman magang, sehingga penguatan perencanaan karier menjadi aspek penting dalam mempersiapkan mahasiswa menghadapi transisi ke dunia kerja.

Kata Kunci: Perencanaan Karier; Kesiapan Kerja; Pengalaman Magang; Mahasiswa Tingkat Akhir; Transisi ke Dunia Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting bagi seseorang untuk berkembang menjadi versi terbaik dari diri mereka. Melalui pendidikan yang baik, maka seseorang bisa memberikan kontribusi yang positif untuk diri sendiri, keluarga hingga masyarakat sekitar menjadi lebih baik (Rizkianti et al., 2024). Pada tingkat pendidikan tinggi, khususnya universitas, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas individu dan menghasilkan generasi yang unggul dalam menghadapi tantangan global (Lantu et al., 2021). Mahasiswa sendiri dipandang sebagai individu yang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi untuk mengembangkan kompetensi akademik, keterampilan, dan kepribadian sebagai bekal memasuki dunia kerja maupun kehidupan bermasyarakat (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020).

Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, mahasiswa akan mendapatkan pemahaman yang mendalam dan terfokus sesuai dengan bidang yang akan ditekuni yang akan berguna ketika memasuki dunia kerja (Panelewen et al., 2024). Maka dari itu, perguruan tinggi seperti universitas berperan untuk mendukung seseorang dalam mengembangkan kemampuan inovasi yang diperlukan setelah lulus (Iftadi et al., 2024). Sebagai salah satu bentuk implementasi nyata dari upaya pengembangan kompetensi mahasiswa, pemerintah memperkenalkan program magang bersertifikat yang memberikan peluang bagi mahasiswa untuk belajar secara langsung di lingkungan kerja melalui kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Program ini bertujuan untuk mengedukasi mahasiswa dengan pengalaman langsung, menciptakan jaringan profesional, serta meningkatkan pemahaman tentang dinamika industri secara nyata (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020). Melalui program magang, mahasiswa diharapkan memiliki keunggulan memahami lingkungan kerja serta mampu menerapkan pengetahuan akademik ke dalam praktik lapangan secara nyata.

Namun, fakta yang ada di lapangan memperlihatkan bahwa sejumlah mahasiswa tahun akhir yang sudah memiliki pengalaman magang masih mengalami kesulitan dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja (Syafira & Umam, 2024). Menurut Tirta (2025), pada tahun 2024 tercatat sebanyak 842,378 lulusan universitas mengalami pengangguran karena kondisi yang terjadi ketika harapan terhadap pekerjaan tidak sesuai dengan realita. Banyak lulusan yang enggan untuk menerima pekerjaan di luar bidang studi dan lebih memilih menunggu untuk mencari kesempatan yang lain. Data resmi yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada Mei 2025 yang menunjukkan peningkatan angka pengangguran lulusan pendidikan tinggi menjadi 6,23%, naik dari 5,23% pada Februari 2024 (Zulfikar, 2025). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kini lulusan perguruan tinggi harus bersaing lebih sengit untuk mendapatkan tempat di pasar kerja dan mengisyaratkan bahwa pengalaman magang saja belum cukup untuk menjamin kesiapan kerja.

Masalah yang dihadapi mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus berkaitan dengan dunia kerja, khususnya mengenai kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Mencari pekerjaan merupakan salah satu tugas penting bagi mahasiswa setelah menyelesaikan perkuliahan, karena hal ini menentukan arah dan tujuan masa depan mereka. Sebagian orang memilih untuk meneruskan studi ke jenjang yang lebih tinggi, tetapi ada juga sebagian yang memilih untuk segera memulai karier demi masa depan mereka (Indah, 2019). Seorang mahasiswa yang akan lulus diharapkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang

keilmuannya, bisa mengembangkan pengetahuan, dan memiliki pemahaman yang mendalam agar dapat bersaing dengan lulusan lainnya di dunia kerja. Selain itu, mahasiswa tidak hanya dituntut untuk menguasai aspek akademik (hard skills), tetapi juga perlu mengimbangi dengan penguasaan keterampilan non-akademik (soft skills), seperti kemampuan berkomunikasi, sopan santun, sikap kepemimpinan, serta kemampuan bertanggung jawab pada diri sendiri maupun orang lain (Baiti et al., 2017).

Kesiapan dalam menghadapi dunia kerja umumnya dikenal dengan istilah kesiapan kerja. Menurut Caballero et al, kesiapan kerja merupakan suatu sikap, kemampuan, dan pengetahuan yang wajib dikuasai oleh seorang lulusan untuk memperlihatkan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dan berhasil di dunia profesional. Menurut Antono (dalam Ayuningtyas, 2015:27), jika seorang individu menyelesaikan pendidikannya di perguruan tinggi tanpa memiliki kesiapan dan pengalaman kerja dapat mengakibatkan angka pengangguran meningkat. Mahasiswa tingkat akhir yang memiliki kesiapan kerja cenderung telah mengembangkan kematangan fisik, mental, dan emosional, serta memiliki pemahaman terhadap keterampilan dan tanggung jawab yang akan dihadapi di dunia kerja (Sulastri & Ruzain, 2025).

Banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Menurut Azky & Mulyana, faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua kategori, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah aspek yang berasal dari dalam diri individu, mencakup career planning, adversity quotient, self-efficacy, modal psikologis, pengalaman kerja, soft skills, motivasi memasuki dunia kerja, serta kemampuan dalam pengelolaan. Sementara itu, faktor eksternal merujuk pada elemen yang berasal dari lingkungan luar individu, salah satunya adalah dukungan dari orang-orang sekitar.

Perencanaan karier merupakan salat satu aspek internal yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja. Merujuk pada Latif et al. (2017), perencanaan karier adalah sebuah rangkaian tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan karier sesuai dengan minat dan jalur karier atau pekerjaan yang ingin dijalani. Perencanaan karier meliputi aspek pemahaman diri, eksplorasi, pengambilan keputusan, serta persiapan diri untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Menurut Messie & Tewal, perencanaan karier merupakan proses menetapkan tujuan karier serta menentukan langkah-langkah untuk mencapainya yang juga berperan dalam menciptakan kesempatan kerja yang adil dan setara.

Rasmini dalam (Dewabrata, 2017) menyatakan bahwa perencanaan karier merupakan aspek krusial bagi mahasiswa guna meraih keberhasilan. Dillard 1985 juga menambahkan bahwa mahasiswa yang dapat merumuskan rencana kariernya akan mendpatkan keuntungan dalam bentuk wawasan dan pengetahuan tentang diri sendiri, keterampilan dalam membuat keputusan, serta manfaat berupa peluang karier yang tersedia. Dengan demikian, perencanaan karier memiliki fungsi utama dalam mendukung mahasiswa untuk bersiap menghadapi pasar kerja dan mencapai tujuan kariernya. Mahasiswa yang aktid dalam merencanakan karier cenderung lebih berupaya untuk mengidentifikasi potensi diri, memahami lingkungan mereka, dan mempertimbangkan berbagai opsi karier yang sesuai, sehingga dapat mempersiapkan diri secara optimal untuk memasuki dunia profesional (Latif et al., 2017). Mahasiswa tingkat akhir dengan perencanaan karier yang baik menunjukkan bahwa mereka telah memiliki arah, tujuan, dan strategi yang jelas dalam menghadapi dunia kerja (Latif et al., 2017).

Meskipun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa perencanaan karier pada mahasiswa masih tergolong rendah. Berdasarkan hasil survei awal menggunakan Mentimeter yang dilakukan oleh Maimuna (2025), ditemukan bahwa sebanyak 67% mahasiswa menyatakan belum memiliki kejelasan mengenai rencana karier mereka, sedangkan hanya 33% yang sudah memiliki gambaran yang jelas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2020) mengungkapkan bahwa pada mahasiswa tingkat akhir, sebanyak 11 orang (55%) berada dalam kategori perencanaan karier rendah, sedangkan 9 orang (45%) tmasuk dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa masih ada sejumlah mahasiswa yang belum menyusun perencanaan karier yang efisien, sehingga berpotensi mempengaruhi kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Penelitian Fadilla (2025) menemukan bahwa sebagian besar mahasiswa merasa kurang siap dalam menyusun rencana karier setelah menyelesaikan studi. Kondisi ketidakpastian ini berpotensi menghambat mereka dalam menetapkan tujuan baik dalam jangka dekat maupun jangka jauh, serta menurunkan dorongan untuk mencari kesempatan yang selaras dengan aspirasi kariernya.

Beberapa studi telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara perencanaan karier dengan kesiapan kerja. Penelitian yang telah dilaksanakan oleh Sulastri dan Ruzain (2025) memiliki tujuan untuk meneliti hubungan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja di kalangan mahasiswa semester akhir di Universitas Islam Riau. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 356

mahasiswa yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara perencanaan karier dan tingkat kesiapan kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,371 dan signifikansi p = 0,000 (p < 0,05). Nilai koefisien determinasi yang sebesar 0,1376 menyiratkan bahwa sekitar 13,76% variasi dalam kesiapan kerja mahasiswa dapat dipengaruhi oleh perencanaan karier. Hal ini menunjukkan, bahwa ketika mahasiswa memiliki perencanaan karier yang lebih matang, tingkat kesiapan kerja mereka juga cenderung meningkat. Penelitian ini menekankan pentingnya penyusunan program institusional yang dapat memfasilitasi perencanaan karier mahasiswa agar mereka lebih siap dalam memasuki dunia kerja.

Penelitian yang mirip juga dilaksanakan oleh Latif, Yusuf, dan Effendi (2017) dengan fokus untuk mengetahui hubungan antara perencanaan karier, efikasi diri, dan kesiapan kerja di kalangan mahasiswa Bimbingan dan Konseling UIN Suska Riau. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan desain korelasional deskriptif dan melibatkan sampel sebanyak 103 mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja mahasiswa, dengan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar r = 0,536 dan kontribusi sebesar 28,7% terhadap variasi kesiapan kerja. Ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan perencanaan karier yang matang cenderung memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa keyakinan diri berkontribusi sebesar 16.4% terhadap kesiapan kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja di kalangan mahasiswa.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat bukti bahwa perencanaan karier berhubungan secara positif dengan kesiapan kerja mahasiswa (Sulastri & Ruzain, 2025; Latif, Yusuf, & Effendi, 2017). Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih terbatas pada mahasiswa secara umum tanpa mempertimbangkan pengalaman magang. Padahal, mahasiswa tingkat akhir yang telah mengikuti magang menghadapi tantangan transisi kerja yang lebih nyata. Menurut Chairunissa et al. (2023), pengalaman magang yang memungkinkan mahasiswa untuk berinteraksi langsung dengan kondisi di dunia kerja serta menyelesaikan tugas dari perusahaan dapat meningkatkan keterampilan seperti hard skills maupun soft skills, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kesiapan mereka untuk bekerja. Sejalan dengan hal tersebut, Wahyuni et al. (2025) menekankan bahwa semakin banyak dan semakin berkualitas pengalaman magang yang dimiliki seseorang, semakin meningkat pula kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Hasil temuan ini

sejalan dengan penelitian Marwa et al. (2023) yang menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa peserta magang bersertifikat memiliki perencanaan karier yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menyelidiki hubungan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman magang.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, secara keseluruhan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara perencanaan karier dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir yang telah memiliki pengalaman magang

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional non-eksperimental (Unaradjan, 2019; Kusumastuti et al., 2021) yang bertujuan untuk menguji hubungan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman magang. Desain penelitian yang digunakan adalah survei korelasional tanpa perlakuan, di mana data dikumpulkan pada satu waktu (cross-sectional) (Putra et al., 2025; Maruwu et al., 2025). Partisipan penelitian berjumlah 192 mahasiswa tingkat akhir dari berbagai fakultas yang telah memiliki pengalaman magang, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria mahasiswa aktif tingkat akhir dan pernah mengikuti program magang. Instrumen penelitian terdiri dari skala perencanaan karier yang diadaptasi dari Gould dan skala kesiapan kerja yang dikembangkan oleh (Indah, 2019) berdasarkan teori Pool dan Sewell (Ruzain, 2025). Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner digital, dengan proses penelitian berlangsung selama kurang lebih [durasi dapat disesuaikan, misalnya satu bulan]. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis korelasi Spearman untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel penelitian.

HASIL

Uji Asumsi

Table 1. Uji Normalitas

	CPS	***WRS***
N	192	192

		CPS	***WRS***
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	4.046	2.939
	Std. Deviation	.959	.325
Most Extreme Differences	*Absolute*	.086	.090
	Positive	.075	.090
	Negative	-.086	-.060
Test Statistic		.086	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001[c]	.001c

Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah variable variabel *Career Planning* dan variabel *Work Readiness* berdistribusi normal. Hasil analisis Asymp. Sig. (2-tailed) pada kedua variabel sebesar .001. Menunjukkan hasil lebih kecil dari batas signifikan sebesar 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak berdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas tidak terpenuhi dan analisa lanjutan yang akan digunakan tidak bisa menggunakan korelasi parametrik Pearson. Oleh karena itu, analisis antara dua variabel akan dilanjutkan menggunakan korelasi non-parametrik Spearman's Rho, yang tepat untuk digunakan ketika hasil uji normalitas menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Analisis Hipotesis

Tabel 2. Uji Correlation

		WRS	***Keterampilan***	***Ilmu Pengetahuan***	***Pemahaman***	***Atribut Kepribadian***
CPS	*Correlation Coefficient*	.590**	.499**	.364**	.363**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000

Berdasarkan uji korelasi Spearman's rho, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Career Planning dan Work Readiness, dengan nilai korelasi $r_s(190) = .59$, $p < .001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Career Planning mahasiswa seperti tujuan karier, perencanaan karier di masa depan, pilihan karier, maka semakin tinggi pula Work Readiness yang dimiliki. Hubungan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa yang sudah

menyusun perencanaan karier secara matang cenderung memiliki keterampilan, pemahaman, dan keyakinan diri yang lebih baik dalam memasuki dunia kerja. Jika dilihat berdasarkan dimensi pada work readiness, hubungan terkuat pada career planning yaitu dimensi Keterampilan dengan nilai korelasi r_s = .499, diikuti dimensi Kepribadian dengan nilai korelasi r_s = .481, dimensi work readiness pada Ilmu Pengetahuan memiliki nilai korelasi r_s = .364, dan dimensi Pemahaman memiliki nilai dengan nilai korelasi terkecil r_s = .363. Dapat disimpulkan bahwa career planning memiliki hubungan positif paling kuat terhadap dimensi Keterampilan dalam work readiness. Artinya, semakin tinggi keterampilan yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

Analisis Data Tambahan

Table 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Magang Mahasiswa

Fakultas	Magang Mandiri	Magang Wajib Kurikulum	Magang Mandiri, Magang Wajib Kurikulum	Total
FEB	27	12	3	42
FSRD	3	0	0	3
Ilmu Komunikasi	3	4	0	7
Psikologi	80	45	5	130
Teknik	3	4	0	7
Teknologi Informasi	3	0	0	3
Total	119	65	8	192

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat distribusi pada setiap fakultas menunjukkan variasi partisipasi kegiatan magang. Fakultas psikologi sebagai penyumbang responden terbanyak sebesar 130 dengan 80 responden mengambil magang mandiri, 45 responden mengambil magang wajib kurikulum, dan 5 responden yang mengambil kedua jenis magang. Fakultas FEB dengan total 42 responden, dengan 27 responden mengambil magang mandiri, 12 responden mengambil magang wajib kurikulum, dan 3 responden yang mengambil kedua jenis magang. Fakultas FSRD dengan total 3 responden yang mengambil magang mandiri. Fakultas Ilmu Komunikasi dan Fakultas Teknik masing-masing memiliki total 7 responden,

dengan 3 responden mengambil magang mandiri, 4 responden mengambil magang wajib kurikulum. Fakultas Teknologi Informasi dengan total 3 responden yang seluruhnya mengikuti magang mandiri.

Table 4. Uji Beda Career Planning Berdasarkan Usia

Usia	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
20 Tahun	3.965	.961	.470	.873
21 Tahun	4.085	1.006	.470	.873
22 Tahun	3.944	.785	.470	.873
23 Tahun	4.000	.701	.470	.873

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor career planning berdasarkan usia 20 tahun sebesar 3.965 (SD=.961), usia 21 tahun sebesar 4.085 (SD= 1.006), usia 22 tahun sebesar 3.944 (SD= .785), dan pada usia 23 tahun sebesar 4.000 (SD= .701). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .470, yang melebihi 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .873, yang melebihi 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada career planning berdasarkan usia.

Table 5. Uji Beda Work Readiness Berdasarkan Usia

Usia	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
20 Tahun	2.853	.292	.585	.100
21 Tahun	2.996	.334	.585	.100
22 Tahun	2.964	.315	.585	.100
23 Tahun	2.736	.214	.585	.100

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor work readiness berdasarkan usia 20 tahun sebesar 2.853 (SD=.292), usia 21 tahun sebesar 2.996 (SD= .334), usia 22 tahun sebesar 2.964 (SD= .315), dan pada usia 23 tahun sebesar 2.736 (SD= .214). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .585, yang melebihi 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .100, yang melebihi 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada work readiness berdasarkan usia.

Table 6. Uji Beda Career Planning Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig.*	Sif. (2-tailed)
Laki-laki	4.233	.835	.564	.245
Perempuan	4.011	.979	.564	.245

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Independent Sample T Test, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor career planning berdasarkan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 4.233 (SD= .835), perempuan sebesar 4.011 (SD= .979). Nilai Sig. sebesar .564, yang melebihi dari 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig (2-tailed) sebesar .245, yang melebihi 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada career planning berdasarkan jenis kelamin.

Table 7. Uji Beda Work Readiness Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig.*	Sif. (2-tailed)
Laki-laki	2.893	.240	.041	.285
Perempuan	2.948	.338	.041	.285

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode Independent Sample T Test, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor career planning berdasarkan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 2.893 (SD= .240), perempuan sebesar 2.498 (SD= .338). Nilai Sig. sebesar .041, yang berada di bawah 0.05 (Sig. > 0.05). Hal ini menunjukkan bahwa varians data tidak homogen antara kelompok laki-laki dan perempuan. Maka dari itu, uji t test menggunakan baris Equal variances not assumed. Hasilnya, nilai Sig (2-tailed) sebesar .285, yang melebihi 0.05 (Sig. > 0.05). Dengan demikian, sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada work readiness berdasarkan jenis kelamin.

Table 8. Uji Beda Career Planning Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
FEB	4.055	.763	.174	.768
FSRD	3.944	1.417	.174	.768
Ilmu Komunikasi	3.857	1.033	.174	.768
Psikologi	4.028	1.026	.174	.768
Teknik	4.214	.650	.174	.768
Teknologi Informasi	4.833	.600	.174	.768

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor career planning berdasarkan fakultas FEB sebesar 4.055 (SD= .763), FSRD sebesar 3.944 (SD= 1.417), Ilmu Komunikasi sebesar 3.857 (SD= 1.033), Psikologi sebesar 4.028 (SD= 1.026), Teknik sebesar 4.214 (SD= 4.214), Teknologi Informasi sebesar 4.833 (SD= .600). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .174, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .768, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada career planning berdasarkan fakultas.

Table 9. Uji Beda Work Readiness Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
FEB	2.968	.291	.880	.742
FSRD	2.964	.380	.880	.742
Ilmu Komunikasi	2.894	.312	.880	.742
Psikologi	2.921	.341	.880	.742
Teknik	3.067	.251	.880	.742
Teknologi Informasi	3.105	.229	.880	.742

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor work readiness berdasarkan fakultas FEB sebesar 2.968 (SD= .291), FSRD sebesar 2.964 (SD= .380), Ilmu Komunikasi sebesar 2.894 (SD= .312), Psikologi sebesar 2.921 (SD= .341), Teknik sebesar 3.067 (SD= .251), Teknologi Informasi sebesar 3.105 (SD= .299). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .880, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .742, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada work readiness berdasarkan fakultas.

Table 10. Uji Beda Career Planning Berdasarkan Jenis Magang

Jenis Magang	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
Magang Mandiri	4.046	.962	.970	.932
Magang Mandiri, Magang Wajib Kurikulum	4.166	.959	.970	.932
Magang Wajib Kurikulum	4.030	.968	.970	.932

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor career planning untuk kategori Magang Mandiri sebesar 4.046 (SD= .962), Magang Mandiri, Magang Wajib Kurikulum yang mengindikasikan bahwa responden melakukan dua kali magang sebesar 4.166 (SD= .959), dan Magang Wajib Kurikulum sebesar 4.030 (SD= .968). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .970, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .932, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada career planning berdasarkan jenis magang.

Table 11. Uji Beda Work Readiness Berdasarkan Jenis Magang

Jenis Magang	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
Magang Mandiri	2.920	.302	.091	.586
Magang Mandiri, Magang Wajib Kurikulum	2.986	.351	.091	.586
Magang Wajib Kurikulum	2.968	.362	.091	.586

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor work readiness untuk kategori Magang Mandiri sebesar 2.920 (SD= .091), Magang Mandiri, Magang Wajib Kurikulum yang mengindikasikan bahwa responden melakukan dua kali magang sebesar 2.986 (SD= .351), dan Magang Wajib Kurikulum sebesar 2.968 (SD= .362). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .091, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .586, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada work readiness berdasarkan jenis magang.

Table 12. Uji Beda Career Planning Berdasarkan Durasi

Durasi Magang	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
1-3 bulan	3.977	.943	.452	.157
4-6 bulan	3.990	.905	.452	.157
> 6 bulan	4.343	1.126	.452	.157

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor career planning berdasarkan durasi magang 1-3 bulan sebesar 3.977 (SD= .943), durasi magang 4-6 bulan sebesar 3.990 (SD= .905), durasi magang > 6 bulan sebesar 4.343 (SD= 1.126). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .425, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .157, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada career planning berdasarkan durasi magang.

Table 13. Uji Beda Work Readiness Berdasarkan Durasi

Durasi Magang	Mean	Standar Deviasi (SD)	*Sig. Homogen*	*Sig. Anova*
1-3 bulan	2.870	.348	.939	.074
4-6 bulan	2.944	.316	.939	.074
> 6 bulan	3.036	.295	.939	.074

Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode One way Analysis of Variance, pada level signifikansi 0.05 didapatkan rata-rata skor work readiness berdasarkan durasi magang 1-3 bulan sebesar 2.870 (SD= .348), durasi magang 4-6 bulan sebesar 2.944 (SD= .316), durasi magang > 6 bulan sebesar 3.036 (SD= .295). Nilai Sig. Homogen menunjukkan nilai signifikan sebesar .939, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), temuan tersebut menandakan bahwa varians data adalah seragam atau bersifat homogen. Nilai Sig. Anova sebesar .074, yang lebih besar dari 0.05 (Sig. > 0.05), sehingga mengindikasikan bahwa tidak adanya perbedaan signifikan pada work readiness berdasarkan durasi magang.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa perencanaan karier memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2025) dan Latif (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja mahasiswa berada pada kategori cukup tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Caballero yang secara empiris mengkaji work readiness pada lulusan perguruan tinggi, meskipun penelitian ini menggunakan kerangka teori Pool dan Sewell sebagai landasan konseptual. Kesamaan temuan ini mengindikasikan bahwa kediapan kerja mahasiswa merupakan konstruk yang relevan dan konsisten.

Mahasiswa dengan perencanaan karier yang matang cenderung telah memahami potensi diri, memiliki arah yang jelas, serta mampu mengantisipasi dan menghadapi tantangan dalam dunia kerja. Ketika mahasiswa mampu menyusun rencana karier yang jelas, mereka lebih siap untuk menghadapi tuntutan dunia kerja, baik dalam pemecahan masalah, kemampuan beradaptasi dan kemampuan berkomunikasi sesama rekan kerja.

Selain faktor internal berupa career planning, kesiapan kerja mahasiswa juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dapat memperkuat work readiness mahasiswa. Faktor tersebut antara lain dukungan institusi pendidikan dalam menyediakan fasilitas pengembangan kompetensi, kualitas magang itu sendiri, dukungan keluarga, serta kualitas dosen pembimbing dan pembimbing lapangan. Lingkungan pembelajaran yang kondusif dengan kebutuhan industri dapat membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan profesional yang dapat diterapkan dalam situasi kerja nyata. Begitu pula bimbingan dari dosen maupun supervisor selama magang dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa pada etika bekerja, dan standar kinerja yang diharapkan di dunia kerja.

Penelitian ini juga mengungkapkan temuan metodologis terkait instrumen yang digunakan, khususnya pada alat ukur kesiapan kerja yang memiliki empat dimensi. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas per dimensi berada dibawah kategori rendah sehingga tidak memenuhi kriteria untuk dilakukannya analisis secara terpisah. Selain itu, ditemukan bahwa beberapa item tidak secara konsisten mempresentasikan indikator masing-masing dimensi, seperti contoh pada dimensi 'pemahaman' yang tidak secara langsung merefleksikan aspek tersebut. Maka dari itu, hasil analisis pada skala kesiapan kerja menggunakan skor total keseluruhan skala yang memiliki reliabilitas yang cukup baik dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.749. Temuan ini mengindikasikan bahwa, skala kesiapan kerja lebih tepat diinterpretasikan sebagai satu konstruk umum, bukan dimensi secara spesifik.

Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa proses adaptasi atau pengembangan alat ukur masih berpotensi untuk ditingkatkan, terutama pada kesesuaian butir dengan indikator teoritis. Meski demikian, peneliti masih mendapatkan gambaran pada skala kesiapan kerja pada penggunaan skor total yang valid secara umum dan tetap relevan dengan kerangka teori Pool & Sewell (Sariroh & Yulianto, 2018; Indah, 2019).

Implikasi penelitian ini Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat kajian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya terkait faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa. Temuan adanya hubungan positif yang signifikan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja mendukung teori Pool dan Sewell serta pandangan Gould yang menekankan pentingnya perencanaan karier dalam membentuk kesiapan individu menghadapi dunia kerja. Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan menambahkan konteks mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman magang, yang

sebelumnya masih relatif terbatas dikaji secara spesifik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman eksternal seperti magang, tetapi juga oleh kesiapan internal berupa perencanaan karier yang matang. Sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi mahasiswa, perguruan tinggi, dan pihak terkait. Bagi mahasiswa tingkat akhir, temuan ini menegaskan pentingnya menyusun perencanaan karier secara jelas dan terarah sejak dini agar kesiapan kerja dapat berkembang secara optimal. Bagi institusi perguruan tinggi, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam pengembangan program bimbingan dan konseling karier, pelatihan kesiapan kerja, serta integrasi perencanaan karier dalam kurikulum maupun kegiatan kemahasiswaan. Selain itu, pihak penyelenggara program magang diharapkan tidak hanya berfokus pada pengalaman kerja teknis, tetapi juga memberikan pendampingan yang mendorong mahasiswa untuk merefleksikan tujuan dan rencana karier mereka. Dengan demikian, lulusan diharapkan menjadi lebih siap dan kompetitif dalam memasuki dunia kerja.

Batasan penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, desain penelitian yang digunakan bersifat korelasional non-eksperimental, sehingga hasil penelitian hanya dapat menjelaskan hubungan antarvariabel dan tidak dapat digunakan untuk menarik kesimpulan sebab-akibat. Kedua, pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner self-report, sehingga hasil penelitian berpotensi dipengaruhi oleh bias subjektivitas responden, seperti kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap sosialnya diharapkan. Ketiga, karakteristik partisipan didominasi oleh mahasiswa dari Fakultas Psikologi, sehingga generalisasi hasil penelitian ke populasi mahasiswa dari disiplin ilmu lain perlu dilakukan secara hati-hati. Keempat, penelitian ini hanya meninjau perencanaan karier sebagai faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja, sementara faktor internal dan eksternal lainnya, seperti self-efficacy, motivasi kerja, dukungan sosial, maupun kualitas pengalaman magang, belum dikaji secara mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang didapatkan hipotesis (H1) diterima karena data menunjukkan bahwa perencanaan karier memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja. Temuan hasil penelitian mengenai hubungan antara perencanaan karier dan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir yang memiliki pengalaman magang menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan karier yang dilakukan, maka semakin tinggi

pula kesiapan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir berperan penting dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil korelasi $r_s(190) = .59$, $p < .001$. Selain itu, pada analisis berdasarkan dimensi, ditemukan bahwa dengan dimensi Keterampilan dalam work readiness memiliki hubungan positif paling kuat dengan career planning sebesar .590. Mengindikasikan, semakin tinggi perencanaan karier yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka untuk menghadapi tuntutan dunia kerja. Selain itu, analisis uji beda mengungkapkan bahwa tidak ditemukan perbedaan signifikan pada career planning maupun work readiness berdasarkan faktor usia, jenis kelamin, fakultas, jenis magang, dan durasi magang. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak dipengaruhi oleh karakteristik demografis maupun pengalaman magang mahasiswa, sehingga hubungan career planning dan work readiness lebih ditentukan oleh faktor internal daripada perbedaan kelompok.

Kontribusi terhadap ilmu pengetahuan penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Secara empiris, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai peran faktor internal, yaitu perencanaan karier, dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir yang telah memiliki pengalaman magang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karier memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kesiapan kerja, sehingga menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh pengalaman kerja atau karakteristik demografis, tetapi juga oleh kesiapan psikologis individu. Selain itu, penelitian ini turut memperkaya literatur dengan menguji hubungan kedua variabel pada konteks mahasiswa berpengalaman magang, yang masih relatif terbatas dibahas dalam penelitian sebelumnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan teoretis bagi pengembangan model kesiapan kerja yang lebih komprehensif dengan memasukkan aspek perencanaan karier sebagai komponen penting dalam proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja..

Saran untuk penelitian selanjutnya berdasarkan keterbatasan dan temuan penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan bagi penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan desain penelitian longitudinal atau eksperimental agar dapat mengkaji hubungan sebab-akibat antara perencanaan karier dan kesiapan kerja secara lebih mendalam. Kedua, penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih beragam dan proporsional dari berbagai fakultas atau perguruan tinggi yang berbeda, sehingga hasil

penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Ketiga, disarankan untuk memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti self-efficacy, motivasi kerja, modal psikologis, dukungan sosial, serta kualitas dan intensitas pengalaman magang. Keempat, penelitian selanjutnya juga dapat mengombinasikan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara atau focus group discussion, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses perencanaan karier dan dinamika kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Azky, A., & Mulyana, O. P. (2019). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, *9*(1), 15–26.

Baiti, A. A., Abdullah, S. M., & Rochwidowati, N. S. (2017). Karier Readiness Mahasiswa Ditinjau dari Soft Skills dan Hard Skills. *Jurnal Psikologi Insight*, *1*(2), 24–35.

Chairunissa, C., Putri, R. A., & Nugroho, Y. S. (2023). Pengaruh Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, *12*(1), 55–66.

Dewabrata, S. (2017). Perencanaan Karier Mahasiswa dan Implikasinya terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, *2*(1), 11–18.

Iftadi, I., Nugroho, A. A., & Prasetyo, A. (2024). Peran Perguruan Tinggi dalam Menyiapkan Lulusan Siap Kerja. *Jurnal Pendidikan Tinggi*, *18*(1), 67–78.

Indah, F. (2019). *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* [Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].

Indah, N. R. (2019). *Kesiapan Kerja Ditinjau dari Efikasi Diri dan Pengalaman Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir* [Unpublished undergraduate thesis]. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*.

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmad, T. A. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.

Lantu, D. C., Triady, M. S., Utami, A. F., & Ghazali, A. (2021). Pengembangan Kesiapan Kerja Lulusan Perguruan Tinggi di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *9*(2), 95–104.

Latif, A., Yusuf, A. M., & Effendi, Z. M. (2017). Hubungan Perencanaan Karier dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, *5*(2), 98–105.

Marwa, M., Hidayat, D., & Rahman, A. (2023). Perencanaan Karier Mahasiswa Peserta Magang Bersertifikat. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, *9*(3), 201–212.

Panelewen, R., Kairupan, B. H. R., & Lumintang, J. (2024). Peran Pendidikan Tinggi dalam Kesiapan Kerja Lulusan. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, *12*(1), 33–44.

Putra, R. D., Murtadho, M. A., Isnaini, M., & Afgani, M. W. (2025). Design Penelitian Kuantitatif: Pengertian dan Macam-Macam Jenisnya. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, *5*(3), 191–199. https://doi.org/10.56832/edu.v5i3.1805

Ruzain, R. B. (2025). Perencanaan Karir dan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Islam Riau. *An-Nafs*, *19*(1), 18–23.

Sariroh, M. K., & Yulianto, J. E. (2018). Hubungan Efikasi Diri Akademik dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir pada Universitas X Surabaya. *Psychopreneur Journal*, *2*(1), 41–51.

Sulastri, S., & Ruzain, R. (2025). Hubungan Perencanaan Karier dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, *14*(1), 1–12.

Syafira, A., & Umam, K. (2024). Transisi Mahasiswa ke Dunia Kerja: Tantangan dan Kesiapan Kerja. *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri*, *6*(2), 89–100.

Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, *10*(1), 917–932.

Zulfikar, A. (2025). *Tingkat Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi Indonesia*. Badan Pusat Statistik.