

Studi Kontribusi *Career Exploration* terhadap *Work Readiness* pada *Fresh Graduate* di Kota Bandung

Adelia Noviyanti*, Dinda Dwarawati

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*adelianoviyantim@gmail.com, dinda.dwarawati@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to determine how much career exploration contributes to work readiness in fresh graduates in Bandung City. According to Caballero and Walker (2010) work readiness is the extent to which graduates have the skills and qualities that make them ready for success in the workplace. According to Stumpf et al., (1983) career exploration is behavior aimed at obtaining information about work or organizations. The subjects of this study were 197 fresh graduates in Bandung City. The hypothesis of this study is that career exploration contributes significantly to work readiness in fresh graduates in Bandung City. The method used is quantitative, causality design with simple regression analysis. The measuring instrument used is the Career exploration Survey (CES) developed by Stumpf et al. (1983) and adapted into Indonesian by Preston and Salim (2019). The work readiness measuring instrument uses the work readiness scale (WRS) developed by Caballero and Walker (2010) and has been adapted and modified into Indonesian by Wijayanti (2019). The results showed 63% of fresh graduates had high career exploration and 60% had a high level of work readiness. The results of regression analysis show an R Square value of 0.564, so it can be said that career exploration contributes 56.4% to work readiness in fresh graduates in Bandung City.

Keywords: *Career Exploration, Work Readiness, Fresh Graduate.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi career exploration terhadap work readiness pada fresh graduate di Kota Bandung. Menurut Caballero dan Walker (2010) work readiness merupakan sejauh mana lulusan memiliki keterampilan dan kualitas yang membuat siap untuk sukses di tempat kerja. Menurut Stumpf et al., (1983) career exploration adalah perilaku yang ditujukan untuk memperoleh informasi mengenai pekerjaan atau organisasi. Subjek penelitian ini yaitu 197 fresh graduate di Kota Bandung. Hipotesis penelitian ini yaitu career exploration berkontribusi secara signifikan terhadap work readiness pada fresh graduate di Kota Bandung. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif, desain kausalitas dengan analisis regresi sederhana. Alat ukur yang digunakan yaitu Career exploration Survey (CES) yang dikembangkan oleh Stumpf et al. (1983) dan diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Preston dan Salim (2019). Alat ukur work readiness menggunakan work readiness scale (WRS) yang dikembangkan oleh Caballero dan Walker (2010) dan telah diadaptasi dan dimodifikasi kedalam bahasa Indonesia oleh Wijayanti (2019). Hasil penelitian menunjukkan 63% fresh graduate memiliki career exploration yang tinggi dan 60% memiliki tingkat work readiness yang tinggi. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai R Square 0,564, sehingga dapat dikatakan Career exploration memberikan kontribusi sebanyak 56.4% terhadap work readiness pada fresh graduate di Kota Bandung.

Kata Kunci: *Career exploration, Work readiness, Fresh graduate.*

A. Pendahuluan

Dalam memasuki dunia kerja individu dihadapi oleh persaingan yang ketat dan tuntutan untuk memiliki berbagai macam keterampilan, dengan memiliki keterampilan yang dapat mendukung pekerjaan akan membuat mereka siap dan dapat menghadapi berbagai tuntutan lingkungan kerja yang ada. Persaingan yang ketat dalam memperoleh pekerjaan dapat dilihat pada jumlah lulusan perguruan tinggi yang meningkat yang tidak terserap ke dalam dunia kerja pada tiap tahunnya (12). Tingginya jumlah lulusan perguruan tinggi yang tidak terserap pada dunia kerja bukan hanya disebabkan oleh lapangan pekerjaan yang minim, tetapi juga kurangnya kesiapan kerja dari individu itu sendiri (2).

Caballero dan Walker pada tahun 2010 mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sejauh mana individu memiliki keterampilan dan sikap yang dapat membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja (5). Individu yang memiliki kesiapan kerja rendah akan sulit untuk bersaing dalam dunia kerja karena mereka tidak sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, Hal ini terjadi karena kesiapan kerja merupakan syarat bagi seseorang untuk dapat dipekerjakan (1).

Penelitian mengenai gambaran dan upaya peningkatan *work readiness* pada individu dewasa awal yang belum mendapatkan pekerjaan dilakukan oleh Kirani dan Chusairi (2022), berdasarkan hasil analisis menunjukkan subjek sudah memiliki kesiapan kerja, namun masih ada dimensi yang belum optimal. Subjek menunjukkan kesiapan kerja dalam dimensi kompetensi pribadi dan hubungan dengan lingkungan sosial, tetapi kurang menunjukkan kesiapan dalam dimensi pengetahuan mengenai organisasi, praktik, protokol di lingkungan kerja, sikap kerja, dan keahlian dalam melakukan pekerjaan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan secara umum para *fresh graduate* menunjukkan ketidaksiapan kerja dalam dimensi relasi dalam lingkungan sosial dan kompetensi pribadi (18).

Penelitian yang dilakukan Masole & Dyk (2016) menemukan bahwa kecerdasan emosional, sense of coherence dan modal psikologis dan hubungannya dengan *work readiness* telah banyak diteliti dan menunjukkan bahwa faktor-faktor ini merupakan hal penting untuk meningkatkan *work readiness* (13).

Penelitian yang dilakukan oleh Megagula et al., (2019) mengenai *pengaruh career self-efficacy, career exploration, dan self-perceived employability* terhadap *work readiness* pada siswa di Afrika Selatan, menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *career self-efficacy, career exploration, dan self-perceived employability* terhadap *work readiness* (15). Studi yang dilakukan oleh Forstenlechner et al., (2014) menemukan bahwa tingkat *career exploration* yang rendah dapat menciptakan kesulitan dalam proses pencarian karir sehingga banyak kategori pekerjaan yang tidak diketahui (15). Penelitian empiris di masa lalu telah meneliti berbagai hasil *career exploration* di kalangan orang dewasa awal, termasuk proses pengambilan keputusan terkait karir, kompetensi/pengetahuan/sumber daya, identitas, sikap dan perilaku. Terdapat bukti yang berkembang menyarankan bahwa *career exploration* memfasilitasi pengambilan keputusan terkait karir orang di masa dewasa awal. Sebagai contoh, *career exploration* meningkatkan kesadaran orang di masa dewasa awal tentang diri mereka sendiri dan dunia kerja, sehingga memungkinkan mereka dapat berfungsi lebih baik ketika membuat keputusan yang berkaitan dengan karir mereka (4).

Jiang et al., (2019) menjelaskan *career exploration* sebagai proses yang ditandai dengan perilaku eksplorasi dan kognisi yang berhubungan dengan pengembangan kejuruan. Proses ini melibatkan empat dimensi: (1) di mana seseorang mengeksplorasi, (2) bagaimana seseorang mengeksplorasi, (3) seberapa banyak seseorang mengeksplorasi dan (4) apa yang dieksplorasi (yaitu fokus eksplorasi). Selanjutnya, Jiang et al., (2019) menyebut *career exploration* sebagai perilaku *purposive* dan kognisi yang memberikan akses ke informasi tentang pekerjaan dan organisasi yang sebelumnya tidak diketahui. Selain itu, *career exploration* adalah pengumpulan informasi yang relevan dengan kemajuan karir seseorang (21).

Pada individu di masa dewasa awal, studi terkait percaya bahwa *career exploration* berada dibawah pengaruh faktor individu seperti motivasi dan kepribadian serta faktor eksternal seperti perilaku orang tua. Hasil dari *career exploration* ini mencakup proses pengambilan keputusan berkaitan dengan karir, pengetahuan mengenai karir dan kemampuan beradaptasi dalam karir. *Career exploration* dapat memprediksi efikasi diri pengambilan keputusan karir

individu dan kemampuan beradaptasi karir, selain itu *career exploration* juga dapat membantu memperjelas orientasi pekerjaan, memprediksi keberhasilan karir di masa depan dan kepuasan kerja (20). Dengan terlibat dalam proses atau perilaku eksplorasi, individu secara aktif mempertanyakan, bereksperimen dan menimbang berbagai identitas sebelum memutuskan tentang nilai, keyakinan, dan tujuan yang akan mereka kejar (9).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi dalam kegiatan eksplorasi karir dapat membantu individu belajar lebih banyak tentang diri mereka sendiri dan lingkungan kerja, memilih pekerjaan untuk mengejar dan mengembangkan keterampilan pencarian kerja yang efektif sehingga mereka akan lebih siap untuk terjun ke dunia kerja (15).

Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan salah satu kriteria penting yang perlu dimiliki oleh individu yang akan memasuki dunia kerja agar dapat bersaing dan bertahan dalam sebuah pekerjaan (9), khususnya *fresh graduate* yang berada dalam proses transisi dari sekolah ke pekerjaan. Menurut teori pengembangan karir Super, mahasiswa yang baru lulus berada dalam tahap eksplorasi kehidupan. Pada tahap ini, individu mencoba untuk mengeksplorasi jalur karir mereka melalui kegiatan sekolah dan praktik sosial, dan memiliki pemahaman lebih lanjut tentang diri mereka sendiri dan minat vokasional mereka (20). *Fresh graduate* yang berada pada masa dewasa awal perlu melakukan penyesuaian dengan peran baru yang akan dilakukan, jika individu tidak dapat mengatasi penyesuaian tersebut maka akan menimbulkan masalah. Masa dewasa dikatakan sebagai masa yang sulit dan bermasalah karena individu belum siap dalam menghadapi fase yang baru dalam kehidupan, kurangnya persiapan, dan kurangnya memperoleh bantuan dari orang tua atau orang lain untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya (11).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap 3 *fresh graduate*, ditemukan bahwa mereka masih memiliki aspek *work readiness* yang belum optimal antara lain kemampuan dalam beradaptasi dalam lingkungan baru khususnya lingkungan kerja yang berbeda dengan saat masih berkuliah, kurangnya pengetahuan diri mengenai kemampuan kerja yang dimiliki, individu masih merasa kemampuan kerja yang dimiliki sangat kurang sehingga mereka cenderung menghindari pekerjaan yang dirasa asing. Disamping aspek yang dirasa belum optimal salah satu *fresh graduate* merasa sudah memiliki pengetahuan mengenai beberapa pekerjaan yang menjadi minatnya, sehingga individu sudah memiliki gambaran mengenai karir yang dituju.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut karena dari berbagai penelitian sebelumnya banyak yang mengkaji mengenai *work readiness* dengan variabel lain seperti *self-efficacy*, *career self-efficacy*, *psychological capital* dan lainnya, tetapi masih minim yang mengkaji mengenai kontribusi *career exploration* terhadap *work readiness*, terutama di Indonesia. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Megagula et al., (2019) meneliti mengenai pengaruh *career exploration* terhadap *work readiness* pada mahasiswa di Afrika, menurut Flum dan Blustein (2000) *career exploration* dapat berbeda pada konteks budaya yang lain (10), sehingga perlu diteliti bagaimana kontribusi dari *career exploration* terhadap *work readiness* di Indonesia. Penelitian ini akan mengkaji mengenai seberapa besar kontribusi *career exploration* terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar kontribusi *career exploration* terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Mengetahui gambaran *career exploration* pada *fresh graduate* di Kota Bandung
2. Mengetahui gambaran *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Bandung
3. Mengetahui seberapa besar kontribusi *career exploration* terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Bandung

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif dan desain kausalitas non-eksperimental dengan data *cross sectional*. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah siswa *fresh graduate* di Kota Bandung yang jumlahnya tidak diketahui

secara pasti.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling* diperoleh sampel penelitian sebanyak 197 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat besar kontribusi *career exploration* terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di Kota Bandung.

Alat ukur yang digunakan adalah *Career exploration Survey* (CES) yang dikembangkan oleh Stumpf, et al., (1983) dan diadaptasi kedalam bahasa Indonesia oleh Preston dan Salim (2019). Pengukuran tingkat *work readiness* digunakan alat ukur *Work readiness Scale* (WRS) yang dikembangkan oleh Caballero dan Walker (2010) yang kemudian diadaptasi dan dimodifikasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Wijayanti (2019).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut ini merupakan pemaparan hasil penelitian mengenai gambaran *career exploration* dan *work readiness* pada *fresh graduate* di kota Bandung, dan juga hasil analisis regresi linear sederhana

Tabel 1. Gambaran Umum Career exploration Fresh graduate di Kota Bandung

| | Kategori | Frekuensi | Presentase |
|---------------------------|----------|-----------|------------|
| <i>Career exploration</i> | Rendah | 4 | 2% |
| | Sedang | 70 | 36% |
| | Tinggi | 123 | 63% |

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran *career exploration* pada *fresh graduate* di kota Bandung dengan jumlah responden 197 orang, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *career exploration* yang tinggi, hal ini dapat dilihat pada tabel 1 dimana pada sebanyak 123 responden termasuk ke dalam kategori tinggi. Nilai *career exploration* yang tinggi menunjukkan bahwa kebanyakan responden secara aktif mempertanyakan, mencoba dan menimbang berbagai pilihan karir, *career exploration* dapat meningkatkan kesadaran responden tentang diri mereka sendiri dan dunia kerja, sehingga memungkinkan mereka dapat berfungsi lebih baik ketika membuat keputusan yang berkaitan dengan karir mereka (4). *Career exploration* yang tinggi juga menunjukkan bahwa mayoritas dari responden secara proaktif mengumpulkan informasi baru tentang kemungkinan pekerjaan, organisasi, atau industri untuk dipilih, juga disertakan. Individu mengumpulkan informasi tentang pekerjaan, organisasi, atau perusahaan yang dapat digunakan untuk membuat keputusan karir. Individu dapat menggunakan informasi ini untuk memeriksa berbagai pilihan sebelum memutuskan jalur karir (16).

Tabel 2. Gambaran Umum Work readiness Fresh graduate di Kota Bandung

| | Kategori | Frekuensi | Presentase |
|-----------------------|----------|-----------|------------|
| <i>Work readiness</i> | Rendah | 0 | 0% |
| | Sedang | 78 | 40% |
| | Tinggi | 119 | 60% |

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 119 orang atau 60% *fresh graduate* di kota Bandung memiliki *work readiness* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa banyak dari *fresh graduate* yang sudah memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja sehingga membuat mereka siap untuk sukses ditempat kerja. Tingginya tingkat *work readiness* menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu, faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja individu antara lain minat, bakat motivasi, dukungan orang sekitar, informasi mengenai pekerjaan, ilmu, dan pengalaman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum (2018) dari hasil analisis dapat diketahui bahwa jika individu memiliki pemahaman yang baik mengenai dirinya, pemahaman mengenai lingkungan dan dapat menghadapi hambatan maka dapat meningkatkan kesiapan kerja yang dimiliki (7).

Berdasarkan Caballero dan Walker (2010) rendahnya dimensi *personal characteristic*

menunjukkan bahwa individu memiliki kekurangan dalam memahami bakat dan minat, rendahnya kemauan belajar, ketahanan diri atau kemampuan berada dibawah tekanan, selain itu tingkat dimensi *social intelligence* yang sedang menunjukkan bahwa individu sudah memiliki kemampuan dalam beradaptasi, bekerjasama dan berinteraksi dalam kelompok namun belum optimal. Tingkat *organizational acumen* yang tinggi menunjukkan bahwa individu sudah memiliki kesadaran, kematangan dan motivasi dalam berorganisasi (5).

Berikut adalah hasil penelitian mengenai kontribusi *career exploration* terhadap *work readiness*, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .751 ^a | .564 | .562 | 6.030 |

a. Predictors: (Constant), *Career exploration*

b. Dependent Variable: *Work readiness*

Hasil uji koefisien determinasi simultan didapatkan hasil bahwa *career exploration* memiliki kontribusi terhadap *work readiness* dengan nilai *R Square* 0,564. Sehingga dapat diketahui bahwa *career exploration* berkontribusi sebesar 56.4% terhadap *work readiness*, sedangkan sisanya sebesar 43.6% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megagula et.al (2019) yang meneliti pada 254 siswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *career exploration* berkontribusi sebesar 23% terhadap *work readiness*, sedangkan pada penelitian ini *career exploration* memiliki kontribusi sebesar 56,4%.

Career exploration yang tinggi dapat meningkatkan *work readiness*, temuan ini sejalan dengan teori *work readiness* dari Caballero dan Walker (2010) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat meningkatkan kesiapan kerja pada individu antara lain memiliki pengetahuan mengenai diri dan memiliki pengetahuan mengenai lingkungan kerja. Keterampilan berorganisasi seperti pemecahan masalah, berpikir kritis dan lainnya dapat diperoleh melalui pengalaman sebelum terjun ke dunia kerja, seperti pengalaman magang, kerja paruh waktu, ataupun mencari informasi mengenai pekerjaan (3).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Gambaran umum *career exploration* pada *fresh graduate* di kota bandung sebagian besar berada pada kategori tinggi.

Gambaran umum *work readiness* pada *fresh graduate* di kota bandung sebagian besar termasuk kedalam kategori tinggi.

Career exploration berkontribusi secara positif signifikan terhadap *work readiness* pada *fresh graduate* di kota Bandung, sehingga dapat disimpulkan untuk meningkatkan *work readiness* pada *fresh graduate* dapat dilakukan dengan meningkatkan *career exploration* individu.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang sudah berpartisipasi dan memberikan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] ACT. (2013). Work Readiness Standards and Benchmarks. The Key To Differentiating America's Workforce and Regaining Global Competitiveness, 1–20. <https://doi.org/10.4467/20843895R K.14.006.4257>

- [2] Adelina, D. (2018). Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- [3] Afifah, R. N., & Salim, R. M. A. (2021). Peran Mediasi Perilaku Eksplorasi Karier dalam Pengaruh Dukungan Teman terhadap Adaptabilitas Karier Mahasiswa. *Journal of Psychological Science and Profession*, 4(3), 197. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v4i3.29241>
- [4] Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 345–357. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90025-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90025-5)
- [5] Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- [6] Caballero, C. L., Walker, A., Tyszkiewicz, M. F. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability* 2(2), 41-54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- [7] Cahyaningrum, D., & Martono, S. (2018). Pengaruh praktik kerja industri, bimbingan karir, penguasaan soft skill, dan kompetensi kejuruan terhadap kesiapan kerja siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 1193-1206.
- [8] Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A., & Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centered understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*. 13(3), 278-288. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.07.002>
- [9] Crocetti, E., Sica, L. S., Schwartz, S. J., Serafini, T., & Meeus, W. (2013). Identity styles, dimensions, statuses, and functions: Making connections among identity conceptualizations. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 63(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.09.001>
- [10] Flum, H., & Bluestin, D. L. (2000) Reinvigorating the Study of Vocational Exploration: A Framework for Research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- [11] Jahja, Y. (2015). Psikologi Perkembangan. Kencana
- [12] Kellermann, P., & Sagmeister, G. (2000). Higher education and graduate employment in austria. *European Journal of Education*, 35, (2), 157 - 154
- [13] Masole, L., & van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70–73. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284>
- [14] Magagula, K., Maziriri, E. T., & Saurombe, M. D. (2020). Navigating on the precursors of work readiness amongst students in Johannesburg, South africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1778>
- [15] Makki, B. I., Salleh, R., Memon, M. A., & Harun, H. (2015). The relationship between work readiness skills, career self-efficacy and career exploration among engineering graduates: A proposed framework. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 10(9), 1007–1011.

- <https://doi.org/10.19026/rjaset.10.1867>
- [16] Purwanta, E. (2012). Faktor yang mempengaruhi eksplorasi karier siswa SLTP. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 5(2).
- [17] Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191–226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- [18] Walker, A. (2015). The Work Readiness Scale (WRS): Developing A Measure to Assess Work Readiness in College Graduates. *Journal of Teaching and Learning*. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- [19] Wijayanti, S. F. S. (2019). Pengaruh Modal Psikologis, Kompetensi Karir dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja. 1–162. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/48385>
- [20] Zhou, W., Li, M., Xin, L., & Zhu, J. (2018). The interactive effect of proactive personality and career exploration on graduating students' well-being in school-to-work transition. *International Journal of Mental Health Promotion*, 20(2), 41–54. <https://doi.org/10.32604/IJMHP.2018.010737>
- [21] Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*. 69(3), 391–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- [22] Gita Kanya Paramitha and Stephani Raihana Hamdan, “Pengaruh Self-Control terhadap Perilaku Merokok Mahasiswa selama Pandemi COVID-19,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 2, pp. 132–139, Feb. 2022, doi: 10.29313/jrp.v1i2.559.
- [23] R. E. P. Mardianny and Ali Mubarak, “Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 1, no. 1, pp. 51–58, Oct. 2021, doi: 10.29313/jrp.v1i1.153.
- [24] P. A. Syafira and I. Hatta, “Pengaruh Self Determination terhadap Work Engagement pada Mahasiswa Its yang Mengikuti Magang,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 69–74, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2106.