

PENGARUH PREFERENSI KERJA DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA ERA DIGITAL DENGAN KESEMPATAN PENGEMBANGAN KARIR

Oleh:

¹Gias Gemilang Sari, ²Nur Achmad

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. Gatak 2, Gatakan, Pabelan, Sukoharjo, Jawa Tengah

e-mail : b100220083@student.ums.ac.id¹, nur.achmad@ums.ac.id²

ABSTRACT

This research is conducted to examine the effect of work preferences and career planning on students' work readiness in the digital era 4.0, with career development as a mediating variable. A quantitative method was employed, with data gathered through questionnaires distributed to 161 respondents from Muhammadiyah University of Surakarta students. Data were analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique with the assistance of SmartPLS 4 software. This study focuses on management students facing the digital curriculum-industry gap. The findings of this research indicate that job preferences do not have a direct effect on job readiness, but significantly influence career development. Conversely, Career planning has a positive and significant effect on both job readiness and career development through direct relationships. Key findings demonstrate that career development functions as a partial mediator in bridging the effect of job preferences and career planning on job readiness. This study's theoretical contribution enriches the mediation model of career development on the job readiness of Indonesian Generation Z. Practical implications recommend the integration of digital-based career development programs in higher education to address the demands of a dynamic workplace. This study fills the gap in the synthesis of previously disparate career mediation theories on Indonesian Generation Z. Practical implications recommend digital career workshops and virtual internships in higher education.

Keywords: Job Preferences, Career Planning, Career Development, Job Readiness, Students.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh preferensi kerja dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam menghadapi era digital 4.0, dengan pengembangan karir yang berperan sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, di mana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 161 responden mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang didukung oleh perangkat lunak SmartPLS 4. Penelitian ini memusatkan perhatian pada mahasiswa Program Studi Manajemen yang menghadapi kesenjangan kurikulum-industri digital. Berdasarkan hasil analisis, preferensi kerja tidak terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kesiapan kerja, namun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir. Sebaliknya, perencanaan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap kesiapan kerja maupun pengembangan karir

secara langsung. Temuan penting membuktikan bahwa pengembangan karir berfungsi sebagai mediator parsial dalam menjembatani pengaruh preferensi kerja dan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja. Kontribusi teoritis penelitian ini memperkaya model mediasi pengembangan karir pada kesiapan kerja Generasi Z Indonesia. Implikasi praktis merekomendasikan integrasi program pengembangan karir berbasis digital di perguruan tinggi untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang dinamis. Penelitian ini mengisi gap sintesis teori mediasi karir Generasi Z Indonesia yang sebelumnya terpisah-pisah. Implikasi praktis merekomendasikan workshop karir digital dan magang virtual di perguruan tinggi.

Kata Kunci: Preferensi Kerja, Perencanaan Karir, Pengembangan Karir, Kesiapan Kerja, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Pada era digital 4.0 secara mendasar telah mengubah paradigma didunia kerja, dimana dipicu oleh beberapa faktor yaitu kemajuan teknologi, pergeseran demografi dan perubahan dalam struktur ekonomi global (Stes et al., 2024). Dengan begitu menuntut untuk beradaptasi secara cepat bagi para calon tenaga kerja, termasuk juga untuk seorang mahasiswa. Revolusi teknologi yang ada seperti *artificial intelligence (AI)*, *big data*, dan otomatisasi tidak hanya menciptakan peluang karir baru, tetapi juga mengubah preferensi kerja generasi muda yang cenderung memprioritaskan fleksibilitas dan pengembangan karir antara keterampilan digital dan kehidupannya (Muhammad Fikri et al., 2024). Namun, ditengah dinamika ini, mengingat kesenjangan antara kesiapan kerja mahasiswa khususnya di bidang manajemen menjadi tantangan kritis, mengingat kesenjangan antara kurikulum pendidikan dan kebutuhan industri. Peluang pengembangan karir yang menawarkan bisnis dan lembaga pendidikan seringkali merupakan faktor penting dalam mengkomunikasikan hubungan antara preferensi kerja dan kesiapan kerja tersebut. Di mana revolusi Industri 4.0 dirancang untuk mempermudah aktivitas kerja manusia, namun terjadinya hal tersebut akan memunculkan tantangan tersendiri yang harus dihadapi.

Mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja, terutama dari generasi Z, menunjukkan ciri khas yang berbeda dalam cara mereka melihat pekerjaan modern. Mereka lebih mengutamakan aspek fleksibilitas, kerja sama, dan makna dalam pekerjaan, ketimbang hanya memperhatikan gaji yang tinggi. Riset oleh Deloitte (2023) mengungkapkan bahwa 64% mahasiswa lebih menyukai pekerjaan dengan model kerja yang fleksibel, seperti remote atau hybrid, dan lingkungan kerja yang kolaboratif, daripada pekerjaan dengan bayaran tinggi namun dengan struktur yang kaku serta hierarkis. Dalam kenyataannya, banyak mahasiswa yang tidak siap untuk memasuki dunia profesional, yang disebabkan oleh minimnya pengetahuan mengenai lingkungan kerja yang akan mereka masuki, sehingga menyebabkan tingginya angka pengangguran di kalangan mahasiswa. Persiapan untuk bekerja, serta keterampilan dan pola pikir yang tepat sangat penting untuk calon pekerja agar bisa bersaing di pasar kerja. Semakin optimal kemampuan yang mahasiswa miliki, maka semakin meningkat pula kepuasan mereka saat mereka terjun ke dunia kerja.

Kesiapan kerja mencerminkan kemampuan individu untuk memenuhi berbagai tuntutan yang terdapat dalam lingkungan kerja, mencakup keterampilan teknis, kemampuan adaptasi, dan sikap profesional yang berkontribusi pada produktivitas serta kerjasama. Kesiapan kerja mencerminkan kombinasi antara pola sikap dan sifat pribadi yang dimiliki mahasiswa sebagai bekal penting untuk meraih keberhasilan dalam dunia kerja (Azky & Mulyana, 2024). Di tengah perubahan yang terus berlangsung dalam dunia kerja, Kesiapan kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan seseorang dalam memasuki serta bertahan di pasar kerja yang berkompetisi. Kesiapan ini tidak hanya

melibatkan kuasanya keterampilan yang sesuai dengan bidang kerja, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi dengan baik, serta menunjukkan ketahanan saat menghadapi berbagai tantangan. Di era sekarang yang dipenuhi oleh teknologi dan globalisasi, individu dituntut untuk selalu memperbarui pengetahuan agar tetap relevan, sambil beradaptasi dengan dinamika seperti kerja jarak jauh, otomatisasi, dan ekspektasi budaya kerja yang semakin beragam. Peran organisasi, pemerintah, dan lembaga pendidikan juga sangat penting dalam menciptakan ekosistem yang mendukung kesiapan kerja. Persiapan tenaga kerja yang berkualitas menjadi aspek yang sangat penting dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang dibawa oleh disrupti Revolusi Industri 4.0.

Preferensi kerja menunjukkan pilihan individu mengenai jenis pekerjaan, lingkungan, dan kondisi kerja yang sesuai dengan karakter, nilai-nilai, serta tujuan hidup mereka (Zaman, 2024). Beberapa orang memilih pekerjaan yang memberikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karir, seperti model kerja hybrid atau jarak jauh, sementara yang lain lebih menekankan pada kesempatan untuk mengembangkan karir dan stabilitas finansial. Di samping itu, perbedaan antar generasi, seperti Gen Z yang lebih memprioritaskan nilai-nilai pribadi dan dampak sosial, juga berkontribusi pada preferensi kerja yang khas. Elemen eksternal, termasuk budaya organisasi, fasilitas teknologi, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, juga menjadi faktor penting dalam menentukan preferensi kerja(Rusda, 2020). Dalam hal ini, mengenali preferensi kerja berperan signifikan bagi perusahaan dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan menjaga retensi karyawan di tengah meningkatnya tingkat persaingan pasar kerja.

Perencanaan karir merupakan tahap yang sangat pribadi, di mana individu merencanakan langkah-langkah untuk meraih cita-cita profesional mereka dengan mempertimbangkan minat, nilai, keterampilan, dan aspirasi jangka panjang(Rusda, 2020). Dalam menghadapi dunia kerja yang terus mengalami perubahan sebagai dampak perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan sosial, perencanaan karir menjadi sangat penting untuk membantu orang-orang menghadapi kerumitan pasar kerja. Perencanaan karir yang baik mencakup tidak hanya penetapan tujuan jangka panjang, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang tidak dapat diprediksi. Dengan pendekatan yang terarah namun fleksibel, perencanaan karir membantu individu tidak hanya berperan dalam mempertahankan diri, tetapi juga untuk berkembang di lingkungan kerja yang terus mengalami perubahan.

Pengembangan karir merupakan proses yang terus berlanjut di mana individu berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman sebagai bekal untuk mencapai tingkat tujuan profesional yang lebih tinggi serta memenuhi keinginan pribadi mereka (Rambe & Harahap, 2022). Ini tidak hanya soal kenaikan jabatan, melainkan juga tentang mencari makna dalam pekerjaan, beradaptasi dengan perubahan di dunia kerja, serta menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Di zaman yang penuh dengan perubahan cepat, seperti kemajuan teknologi, transformasi digital, dan pergeseran budaya kerja, pengembangan karir semakin menjadi hal yang esensial. Saat ini, individu diharapkan tidak hanya menguasai keahlian tertentu, tetapi juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi, belajar hal baru, dan menghadapi ketidakpastian dengan percaya diri. Dengan pengembangan karir, seseorang dapat tetap relevan di pasar kerja yang kompetitif serta merasakan pencapaian dan kepuasan dalam perjalanan profesional mereka. Dimana Proses pengembangan karir sangat ditentukan oleh kombinasi dari inisiatif pribadi dan dukungan dari lingkungan, seperti perusahaan atau institusi pendidikan.

Meskipun literatur menyoroti disrupti digital (Stes et al., 2024) dan preferensi fleksibilitas Generasi Z (Deloitte, 2023), terdapat gap penelitian: studi sebelumnya (Dewanti & Samudra, 2025; Irminda & Susantiningrum, 2025) menguji pengaruh langsung

preferensi/perencanaan karir terhadap kesiapan kerja tanpa mempertimbangkan mediasi pengembangan karir. Sintesis teori menunjukkan preferensi kerja (Zaman, 2024) dan perencanaan karir (Rusda, 2020) memerlukan pengembangan karir (Rambe Harahap, 2022) sebagai jembatan menuju kesiapan kerja, khususnya pada mahasiswa manajemen UMS yang menghadapi kesenjangan kurikulum-industri digital.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah bagaimana preferensi kerja mahasiswa dan perencanaan karir mampu berhubungan dengan kesiapan kerja mereka di era digital 4.0, serta menyelidiki peran peluang pengembangan karir sebagai faktor penghubung yang dapat memperkuat hubungan antara preferensi kerja, perencanaan karir dan kesiapan kerja mahasiswa. Penelitian ini akan berfokus pada mahasiswa manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta sebagai objek studi, dengan harapan dapat memberikan dampak positif terhadap strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan tinggi yang lebih responsif terhadap tuntutan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui pengujian statistik secara objektif (Ali et al., 2022). Populasi dalam penelitian ini mencakup mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan teknik penentuan sampel menggunakan non-probability sampling melalui metode purposive sampling. Kriteria responden meliputi mahasiswa aktif minimal semester 4, berusia 17–25 tahun, serta telah mengikuti kegiatan pengembangan karir seperti magang atau organisasi. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan ketentuan Malhotra dan (Juni et al., 2021) yaitu tujuh kali jumlah indikator, sehingga diperoleh 150 responden (Priyanath et al., 2020).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan menggunakan skala Likert 4 poin untuk mengukur variabel preferensi kerja, perencanaan karir, pengembangan karir, dan kesiapan kerja. Penggunaan skala ini bertujuan untuk memperoleh jawaban yang lebih tegas dan meminimalkan bias nilai tengah. Variabel penelitian terdiri dari preferensi kerja dan perencanaan karir sebagai variabel independen, kesiapan kerja sebagai variabel dependen, serta pengembangan karir sebagai variabel mediasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis mencakup evaluasi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta evaluasi inner model guna menilai hubungan struktural antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan melalui pendekatan bootstrapping, dengan penentuan signifikansi didasarkan pada $p\text{-value} < 0,05$ serta nilai t-statistic yang memenuhi ketentuan, sehingga dapat diketahui pengaruh secara langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Tabel 1. Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
	X1.1	0.844
	X1.2	0.774
Preferensi Kerja X1	X1.3	0.743
	X1.4	0.797
	X2.1	0.815
	X2.2	0.784
Perencanaan Karir X2	X2.3	0.766
	X2.4	0.776
	X2.5	0.830
	Y1	0.775
	Y2	0.756
	Y3	0.756
Kesiapan Kerja Y	Y4	0.774
	Y5	0.770
	Y6	0.810
	Y7	0.788
	Z1	0.783
	Z2	0.799
Pengembangan Karir Z	Z3	0.804
	Z4	0.821
	Z5	0.793

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa mayoritas indikator variabel penelitian telah memenuhi nilai outer loading di atas 0,7. Meski demikian, Chin (1998) menyatakan bahwa, Rentang nilai outer loading sebesar 0,5 sampai 0,6 dinilai telah memenuhi persyaratan *convergent validity*. Data yang disajikan menunjukkan bahwa tidak terdapat indikator dengan nilai outer loading kurang dari 0,5. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Preferensi Kerja (X1)	0.625	Valid
Perencanaan Karir (X2)	0.631	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	0.602	Valid
Pengembangan Karir (Z)	0.640	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang melebihi batas minimum 0,5. Nilai AVE untuk variabel preferensi kerja sebesar 0,625, perencanaan karier 0,631, kesiapan kerja 0,602, serta pengembangan karier sebesar 0,640. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

Tabel 3. *Cross Loading*

Indikator	Preferensi kerja (X1)	Perencanaan Karir (X2)	Kesiapan Kerja (Y)	Pengembangan Karir (Z)
X1.1	0.844	0.715	0.717	0.743
X1.2	0.774	0.621	0.664	0.751
X1.3	0.743	0.494	0.533	0.640
X1.4	0.797	0.626	0.578	0.653
X2.1	0.619	0.815	0.690	0.650
X2.2	0.596	0.784	0.661	0.640
X2.3	0.567	0.766	0.630	0.613
X2.4	0.605	0.776	0.698	0.619
X2.5	0.716	0.830	0.723	0.714
Y1	0.680	0.742	0.775	0.691
Y2	0.522	0.659	0.756	0.603
Y3	0.578	0.618	0.756	0.580
Y4	0.528	0.640	0.774	0.602
Y5	0.620	0.624	0.770	0.686
Y6	0.656	0.681	0.810	0.662
Y7	0.710	0.679	0.788	0.705
Z1	0.705	0.673	0.687	0.783
Z2	0.692	0.688	0.735	0.799
Z3	0.726	0.602	0.647	0.804
Z4	0.722	0.660	0.675	0.821
Z5	0.699	0.636	0.597	0.793

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa *nilai cross loading* setiap indikator lebih tinggi pada variabel yang diukurnya dibandingkan dengan variabel lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini memiliki tingkat *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability
Preferensi Kerja (X1)	0.869
Perencanaan Karir (X2)	0.895
Kesiapan Kerja (Y)	0.914
Pengembangan Karir (Z)	0.899

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7. Nilai composite reliability masing-masing variabel adalah 0,869 untuk preferensi kerja, 0,895 untuk perencanaan karier, 0,914 untuk kesiapan kerja, dan 0,899 untuk pengembangan karier. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Preferensi Kerja (X1)	0.799
Perencanaan Karir (X2)	0.854
Kesiapan Kerja (Y)	0.890
Pengembangan Karir (Z)	0.859

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan, nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel dalam penelitian ini berada di atas 0,6, sehingga telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dan seluruh konstruk dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 6. *Collinearity Statistic (VIF)*

	Pengembangan Karir	Kesiapan Kerja
Preferensi Kerja (X1)	2.584	
Perencanaan Karir (X2)	2.584	
Pengembangan Karir (Z)		5.655
Kesiapan Kerja (Y)		

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan, hasil *Collinearity Statistics (VIF)* menunjukkan bahwa sebagian besar variabel memiliki nilai VIF di bawah batas *cutoff*, yaitu $VIF < 5$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak mengalami masalah multikolinearitas. Meskipun nilai VIF untuk variabel Pengembangan Karir (Z) sedikit lebih <5 , namun masih dalam rentang toleransi yang lazim digunakan dalam analisis statistik, yaitu $VIF < 10$. Hasilnya, setiap variabel dalam model dikatakan tidak menunjukkan multikolinieritas dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Tabel 7. Nilai *R-Square*

	R-square	R-square adjusted
Pengembangan Karir (Z)	0.823	0.821
Kesiapan Kerja (Y)	0.794	0.790

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Hasil pada tabel menunjukkan, nilai *R-Square* digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel preferensi kerja dan perencanaan karier terhadap pengembangan karier, dengan nilai sebesar 0,823 atau 82,3%, yang mengindikasikan hubungan yang kuat. Selain itu, nilai R-Square juga menunjukkan pengaruh preferensi kerja dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja sebesar 0,794 atau 79,4%, yang menunjukkan hubungan yang kuat.

Tabel 8. Nilai Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistics	P Values	Keterangan
Preferensi Kerja (X1)-> Kesiapan Kerja (Y)	H1	0.107	1.393	0.164	Negatif Tidak Signifikan
Perencanaan Karir (X2) -> Kesiapan Kerja (Y)	H2	0.502	7.255	0.000	Positif Signifikan
Preferensi Kerja (X1)-> Pengembangan Karir (Z)	H3	0.638	12.903	0.000	Positif Signifikan
Perencanaan Karir (X2) -> Pengembangan Karir (Z)	H4	0.316	6.688	0.000	Positif Signifikan
Pengembangan Karir (Z) -> Kesiapan Kerja (Y)	H5	0.332	4.057	0.000	Positif Signifikan
Preferensi Kerja (X1) -> Pengembangan Karir (Z)-> Kesiapan Kerja (Y)	H6	0.212	4.077	0.000	Positiv signifikan
Perencanaan Karir (X2) -> Pengembangan Karir (Z)-> Kesiapan Kerja (Y)	H7	0.105	3.101	0.002	Positiv signifikan

Sumber: Data primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, interpretasi hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **H1:** Preferensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($t\text{-statistic} = 1,393$; $p\text{-value} = 0,164$), sehingga hipotesis ditolak.
2. **H2:** Perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($t\text{-statistic} = 7,255$; $p\text{-value} = 0,000$), sehingga hipotesis diterima.
3. **H3:** Preferensi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir ($t\text{-statistic} = 12,903$; $p\text{-value} = 0,000$), sehingga hipotesis diterima.
4. **H4:** Perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir ($t\text{-statistic} = 6,688$; $p\text{-value} = 0,000$), sehingga hipotesis diterima.
5. **H5:** Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($t\text{-statistic} = 4,057$; $p\text{-value} = 0,000$), sehingga hipotesis diterima.
6. **H6:** Pengembangan karir memediasi secara parsial pengaruh preferensi kerja terhadap kesiapan kerja ($t\text{-statistic} = 4,077$; $p\text{-value} = 0,005$), sehingga hipotesis diterima.
7. **H7:** Pengembangan karir memediasi secara parsial pengaruh perencanaan karir terhadap kesiapan kerja ($t\text{-statistic} = 3,101$; $p\text{-value} = 0,005$), sehingga hipotesis diterima.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Preferensi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Preferensi kerja didefinisikan sebagai pilihan individu terhadap jenis pekerjaan, lingkungan pekerjaan serta kondisi kerja yang selaras dengan karakter, nilai, serta tujuan hidup mereka (Zaman, 2024; Mutiaratulhikmah et al., 2024). Variabel ini mencerminkan kecenderungan subjektif mahasiswa Generasi Z yang cenderung memprioritaskan fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, dan makna dalam pekerjaan dibandingkan gaji tinggi semata (Deloitte, 2023). Kesiapan kerja mengacu pada kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan yang ada di dunia kerja melalui penguasaan keterampilan teknis, kemampuan adaptasi, dan sikap profesional (Azky Mulyana, 2024). Berdasarkan analisis PLS-SEM, Preferensi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja ($H1: t=1.393, p=0.164 > 0.05$)

Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan subjektif mahasiswa terhadap pekerjaan fleksibel tidak otomatis menghasilkan kesiapan profesional tanpa dukungan pengembangan kompetensi konkret. Hasil berbeda dengan Dewanti & Samudra (2025) yang menemukan pengaruh positif langsung preferensi kerja pada siswa kejuruan Islam, karena konteks mahasiswa manajemen UMS menghadapi kesenjangan yang lebih kompleks antara kurikulum akademik dan kebutuhan industri digital 4.0. Preferensi Gen Z yang menekankan hybrid work dan keseimbangan hidup memerlukan jembatan pengembangan karir terstruktur sebelum terwujud menjadi kesiapan kerja matang.

2. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja

Perencanaan karir adalah suatu proses sistematis di mana individu menentukan tujuan profesional jangka panjang dengan mempertimbangkan minat, nilai, keterampilan, dan aspirasi pribadi (Rusda, 2020; Sriulina et al., 2025). Proses ini mencakup identifikasi kekuatan pribadi, pemilihan jalur karir, dan strategi pencapaian tujuan di tengah dinamika pasar kerja yang terus berubah. Kesiapan kerja mengukur sejauh mana individu siap berkontribusi produktif melalui kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir profesional (Azky Mulyana, 2024). Hasil analisis menggunakan PLS-SEM memperlihatkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja ($H_2: t=7.255, p=0.000 < 0.05$).

Pengaruh kuat ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan perencanaan karir yang jelas memiliki kematangan profesional lebih tinggi melalui pemahaman potensi diri dan strategi adaptasi teknologi. Temuan sejalan dengan Irmanda & Susantiningrum (2025) yang menemukan hubungan positif serupa pada mahasiswa UNS, namun penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan nilai t-statistic lebih tinggi (7.255 vs. literatur sebelumnya). Dalam konteks digital 4.0, perencanaan karir menjadi fondasi utama kesiapan kerja Generasi Z menghadapi artificial intelligence, big data, dan otomatisasi industry

3. Pengaruh Preferensi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Preferensi kerja mencerminkan motivasi intrinsik individu terhadap karakteristik pekerjaan ideal yang mendukung kepuasan dan produktivitas jangka panjang (Zaman, 2024). Generasi Z menunjukkan preferensi unik terhadap fleksibilitas kerja, kolaborasi tim, dan dampak sosial yang memengaruhi pilihan pengembangan kompetensi mereka. Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses berkelanjutan meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta pengalaman yang mendukung pencapaian tujuan profesional yang lebih tinggi (Rambe Harahap, 2022). Analisis PLS-SEM membuktikan preferensi kerja berpengaruh kuat signifikan terhadap pengembangan karir ($H_3: t=12.903, p=0.000 < 0.05$).

Hubungan positif terkuat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki preferensi kerja yang jelas cenderung lebih proaktif mencari peluang magang digital, pelatihan AI, dan sertifikasi kompetensi relevan. Hasil konsisten dengan Mufarrihati et al. (2025) yang menemukan preferensi kerja memengaruhi persepsi employability mahasiswa Bandung, dengan efek mediasi pengembangan karir yang serupa. Temuan ini relevan bagi UMS untuk merancang program karir yang selaras dengan preferensi fleksibilitas Generasi Z di era digital.

4. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Pengembangan Karir

Perencanaan karir melibatkan penyusunan strategi jangka panjang berbasis kompetensi untuk mencapai cita-cita profesional di tengah perubahan pasar kerja (Rusda, 2020). Proses ini mencakup asesmen diri, pemilihan jalur karir, dan penyesuaian berkelanjutan terhadap disruptif teknologi. Pengembangan karir berfokus pada peningkatan kapasitas kerja melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengalaman praktis (Rambe Harahap,

2022). Pengujian hipotesis menunjukkan perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir ($H_4: t=6.688, p=0.000 < 0.05$).

Mahasiswa dengan perencanaan karir terstruktur menunjukkan motivasi lebih tinggi mengikuti workshop digital marketing, magang virtual, dan sertifikasi data analytics. Temuan sejalan Nadhira & Suprapto (2025) yang menekankan strategi competency-based career planning, namun temuan penelitian ini memperlihatkan bukti empiris lebih kuat dalam konteks Indonesia. Perencanaan karir terbukti menjadi prediktor utama pengembangan kompetensi Generasi Z menghadapi Industry 4.0.

5. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kesiapan Kerja

Pengembangan karir mencakup upaya sistematis meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills melalui pelatihan, mentoring, dan pengalaman kerja (Anisiya et al., 2024). Proses ini tidak hanya berfokus kenaikan jabatan tetapi juga adaptasi terhadap transformasi digital dan budaya kerja hybrid. Kesiapan kerja mengukur kemampuan individu berkontribusi optimal melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional (Rachmadania Ananda, 2021). Analisis PLS-SEM membuktikan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja ($H_5: t=4.057, p=0.000 < 0.05$).

Pelatihan digital dan magang membentuk kesiapan profesional matang yang siap menghadapi tuntutan AI, big data, dan otomatisasi. Temuan menguatkan Anizah (2019) yang menemukan hubungan serupa, dengan relevansi lebih tinggi bagi Generasi Z UMS yang menghadapi disrupti digital. Pengembangan karir terbukti sebagai faktor kunci mengubah potensi akademik menjadi kompetensi pasar kerja nyata.

6. Pengaruh Preferensi Kerja terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel mediasi

Preferensi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja secara tidak langsung melalui jalur mediasi pengembangan karir (Mufarrihati et al., 2025). Variabel mediasi ini menjembatani keinginan subjektif (fleksibilitas, hybrid work) menjadi kompetensi konkret melalui pelatihan dan pengalaman praktis. Pengujian mediasi PLS-SEM menunjukkan efek parsial signifikan ($H_6: t=4.077, p=0.000 < 0.05$), mengonfirmasi pengembangan karir berperan sebagai mediator parsial yang kuat.

Temuan tersebut memberikan penjelasan mengenai alasan mengapa preferensi kerja tidak berpengaruh langsung (H_1 ditolak) tetapi efektif melalui pengembangan karir. Sejalan dengan Lesmana (2025), novelty penelitian terletak pada bukti empiris mediasi signifikan dalam konteks Indonesia digital 4.0. Model ini relevan bagi perguruan tinggi merancang program karir yang menghubungkan preferensi mahasiswa dengan kesiapan kerja industri.

7. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel mediasi

Perencanaan karir memengaruhi kesiapan kerja melalui jalur mediasi pengembangan karir (Febriansah, 2019). Variabel mediasi ini mengubah strategi jangka panjang menjadi kompetensi aktual melalui pelatihan terstruktur dan pengalaman praktis. Hasil pengujian menunjukkan mediasi parsial signifikan ($H_7: t=3.101, p=0.002 < 0.05$), membuktikan pengembangan karir berperan sebagai jembatan efektif kedua variabel.

Mediasi ini memperkuat pengaruh langsung perencanaan karir yang sudah signifikan (H_2), menciptakan efek ganda menuju kesiapan kerja optimal. Temuan konsisten dengan Febriansah (2019) namun dengan konteks digital Generasi Z UMS yang lebih relevan. Model mediasi parsial ini memberikan kerangka teoritis komprehensif untuk pengembangan karir mahasiswa manajemen Indonesia.

KONTRIBUSI DAN IMPLIKASI

Kontribusi Teoretis: Penelitian ini memperkaya teori mediasi pengembangan karir (Rambe Harahap, 2022) dalam hubungan preferensi kerja dan perencanaan karier dalam memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z Indonesia. Novelty utama terletak pada bukti empiris mediasi parsial ($H_6: t=4.077, p=0.000$; $H_7: t=3.101, p=0.002$) dalam konteks Universitas Muhammadiyah Surakarta era digital 4.0, mengubah pendekatan listing literatur menjadi sintesis model PLS-SEM yang komprehensif.

Implikasi Praktis: Universitas diharapkan mengintegrasikan program workshop pengembangan karir berbasis digital (magang virtual, pelatihan kecerdasan buatan) guna menjembatani preferensi kerja mahasiswa menuju kesiapan profesional. Perusahaan rekrutmen Generasi Z disarankan menerapkan hybrid training program. Pemerintah perlu mendukung revisi kurikulum manajemen yang responsif terhadap dinamika industri digital.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa preferensi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sementara itu, perencanaan karir terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis kedua diterima. Selain itu, preferensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir, yang menyebabkan hipotesis ketiga diterima. Perencanaan karir turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir sehingga hipotesis keempat diterima. Selanjutnya, pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja, sehingga hipotesis kelima diterima. Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa preferensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan pengaruh tersebut dimediasi oleh pengembangan karir, sehingga hipotesis keenam diterima. Demikian pula, Perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui mediasi pengembangan karir, sehingga hipotesis ketujuh diterima.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa masukan yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya adalah menambahkan variabel mediasi lain yang relevan dengan variabel independen dan dependen agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel. Selain itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk melibatkan responden mahasiswa di luar Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan menggunakan sampel yang lebih banyak, sehingga data yang dikumpulkan menjadi lebih bervariasi dan akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyusun variabel penelitian secara lebih spesifik dan terfokus guna meningkatkan kualitas serta ketepatan hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Anisiya, D., Aulia, A., Aziz, A., Nahdlatul, I., Jepara, U., Info, A., Development, C., & Experience, W. (2024). *Analisis pengalaman kerja dan pelatihan terhadap pengembangan karir dalam dunia pendidikan*. 18(2), 391–397.

- Anizah. (2019). *Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. 7, 824–831.
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Mahasiswa: Literature Review. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 3178–3192. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.10762>
- Dewanti, R., & Samudra, D. (2025). *Job Interest and Work Readiness Among Islamic Vocational Students : Minat Pekerjaan dan Kesiapan Kerja di Kalangan Siswa Sekolah Kejuruan Islam*. 13(3), 1–10. <https://doi.org/10.21070/ijis.v13i3.1782>
- Febri, W., Sang, U., & Ruwa, B. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Selatan The Influence Of Career Development And Work Motivation On The Performance Of Employees Of The Regional Development Planning Agency Of South Lampung District*. 1(3), 83–90.
- Febriansah, R. E. (2019). Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Komitmen Karir dan Kepuasan Karir melalui Pengembangan Karir sebagai Variabel Intervening. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 5(1), 8–14. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v5i1.2141>
- Ikhsan, N. (2025). *Resume Pengembangan Karir Anak Usia Dini*. 23022021.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Primagraha, U., Kerja, P., & Karyawan, K. (2022). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5(2), 461–470.
- Irmarda, R. F., & Susantiningrum, S. (2025). *Career planning and adversity quotient on the work readiness of PAP FKIP UNS students*. 9(6), 634–642.
- Juni, N. O., Karyawan, K., Bank, P. T., Dubai, P., Jabodetabek, T. B. K., & Covid-, S. M. P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pt Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemik Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125–135. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.694>
- Lesmana. (2025). *CAREER DECISIONS : A Quantitative Study Among Colleges*. 1–9.
- M. Fikri, Budi Santoso, & Agung Wahyu Handaru. (2024). Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 63–81. <https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.203>
- Mufarrihati, V. C., Sondari, M. C., & Sartika, D. (2025). *Impact Of Job Preferences On Self-Perceived Employability : A Study Among Bandung University*. 3(3), 275–288.
- Mutiaratulhikmah, S., Fadila, N. N., Hamzah, A., Rasyid, A., & Ihsan, M. (2024). *Preferensi Mahasiswa Bisnis Digital UPI dalam Memilih Pekerjaan*. 4, 17271–17284.
- Nadhira, M., & Suprapto, Y. (2025). *Pengaruh Strategi Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi terhadap Pengembangan Talenta di Era Digital The Influence of Competency-Based Career Planning Strategies on Talent Development in the Digital*

Era Abstrak. 12(01), 305–313.

Nurjanah, I., Ana, A., & Masek, A. (2022). *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Systematic Literature Review : Work readiness of vocational high school.* 28(2), 139–153.

Priyanath, H. M. S., RVSPK, R., & RGN, M. (2020). Methods and Rule-of-Thumbs in The Determination of Minimum Sample Size When Applying Structural Equation Modelling: A Review. *Journal Of Social Science Research,* 15, 102–107. <https://doi.org/10.24297/jssr.v15i.8670>

Rachmadania, R. F., & Ananda, N. (2021). *The Effect Of Industrial Work Practices And Work Motivation On Work Readiness In Class Xii Smk Negeri 1.* 2663, 1–11.

Rambe, M. F. A. A., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis,* 1(2), 145–152.

Rusda, K. (2020). *Pengembangan Karir dan Perencanaan.* 23022031.

Sriulina, R., Anatan, L., & Maranatha, U. K. (2025). *Pengaruh Self-Efficacy , Soft Skill , Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Universitas X.* 14(April), 1–16.

Stes, W. R., Bima, H., & Info, A. (2024). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Stkip Harapan Bima Di Era 4.0 Ditinjau Dari Soft Skills. In *Economics Science and Administration* (Vol. 1, Issue 1).

Wijikapindho, R. A., & Hadi, C. (2019). *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Hubungan antara Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir.* 1(2), 1313–1318.

Zaman, S. N. (2024). Survey Deloitte: Kekhawatiran Gen Z dalam Hidup. *Jurnal Mahasiswa Humanis,* 4(1).