

Hubungan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

by Turnitin

Submission date: 19-Aug-2025 03:03PM (UTC+0300)

Submission ID: 2731857458

File name: plpZhEPY1FGfReyTztDn.docx (103.71K)

Word count: 3211

Character count: 21745

Hubungan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

Ayu Azizah Rizky Effendi¹, Yanto Prasetyo², Hikmah Husniyah Farhanindya³

¹Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

³Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: azizahayu530@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara idealitas karakteristik Generasi Z dan realitas angka pengangguran terbuka pada usia 20–29 tahun sebesar 22,48%. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan kesiapan kerja Generasi Z. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan populasi 191 mahasiswa Generasi Z, di mana teknik sampel jenuh diterapkan sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Instrumen penelitian menggunakan skala kesiapan kerja dari Caballero et al. (2011) dan skala dukungan sosial dari Zimet et al. (1988). Analisis data dilakukan dengan korelasi Spearman rho. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan kesiapan kerja, dengan nilai $r = 0,440$ dan signifikansi $0,000 (< 0,001)$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi kesiapan kerja Generasi Z.

Kata kunci: dukungan sosial, kesiapan kerja, generasi Z

Abstract

This study was conducted to explore the gap between the ideal characteristics of Generation Z and the open unemployment rate, which reached 22.48% among individuals aged 20–29. The research aimed to examine the relationship between social support and work readiness among Generation Z. A quantitative approach was used with 191 university students selected through saturated sampling. Instruments included the Work Readiness Scale (Caballero et al., 2011) and the Social Support Scale (Zimet et al., 1988). Data were analyzed using the Spearman rho correlation test. Results show a positive and significant relationship between social support and work readiness, with an r-value of 0.440 and a significance level of 0.000 (< 0.001). This indicates that greater social support is associated with higher work readiness among Generation Z. The hypothesis is supported, highlighting the role of social support in enhancing young adults' readiness to enter the workforce.

Keywords : social support, work readiness, Generation Z

PENDAHULUAN

Generasi Z adalah sebuah kelompok yang tumbuh dan hidup di tengah kemajuan teknologi yang modern. Menurut perhitungan yang pernah dilakukan oleh Badan Pusat Statistik, menunjukkan bahwa mereka yang tergolong dalam generasi Z, yaitu kelahiran tahun 1997 sampai 2012 yang mempunyai populasi sebanyak 27,94% atau sekitar 74,93 juta jiwa dari total populasi di Indonesia. Prastiwi (2022) di Kompas menjelaskan bahwa generasi Z dikenal mempunyai karakteristik yang khas jika dibandingkan dengan

generasi pendahulu, seperti lebih adaptif terhadap teknologi, menggunakan sosial media sebagai alat komunikasi, lebih menghargai perbedaan, cenderung terbuka terhadap kerahasiaan pribadi, memiliki kemandirian dan ambisi yang kuat terhadap sesuatu, cenderung mengutamakan aspek finansial, dan mulai berperan sebagai orang tua. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa generasi Z memiliki karakteristik yang unik, berupa kemahiran dalam penggunaan teknologi, kemandirian, kreativitas, dan kepedulian menjadi ciri khas generasi Z (Awalia dan Zulkarnaini, 2025).

Hal ini berbanding terbalik dengan fenomena yang ada, yaitu pernyataan Menteri Badan Usaha Milik Negara terkait generasi Z yang dimana menurut risetnya generasi Z diluar negeri rata-rata sudah mandiri secara finansial sedangkan mayoritas generasi Z di Indonesia masih bergantung pada orang tua. Hal tersebut dibuktikan oleh Gomez et.al, (2022) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa 1.531 generasi Z di Amerika Serikat akan memprioritaskan keamanan finansial atas pemenuhan pribadi, dan perhitungan yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2024) juga memberikan fakta bahwa pengangguran terbuka berdasarkan tingkat usia yaitu 20 – 24 tahun sebanyak 15,34 % dan 25 – 29 tahun sebanyak 7,14 % sedangkan pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA Umum sebanyak 7,05%, SMA Kejuruan sebanyak 9,01%, Diploma sebanyak 4,83% dan Sarjana sebanyak 5,25%. Hasil perhitungan pengangguran lulusan perguruan tinggi telah menggambarkan bahwa banyak lulusan yang belum berhasil masuk ke dunia kerja. Kenyataan ini perlu disadari bahwa lulusan perguruan tinggi yang mempelajari keilmuan khusus dalam bidang yang disukai dapat menyumbang angka pengangguran, dan juga disebabkan oleh jumlah lapangan kerja yang tidak seimbang dengan banyaknya lulusan yang tersedia sehingga terdapat persaingan yang ketat dalam memperoleh pekerjaan.

Menurut Zunita dkk, (2019) sebagian besar lulusan perguruan tinggi yang memasuki angkatan kerja saat ini umumnya memiliki sedikit pengalaman kerja. Oleh karena itu, timbul dampak psikologis yang terjadi ketika lulusan perguruan tinggi belum terikat pekerjaan dalam waktu yang lama yaitu individu akan merasa takut tidak mampu memenuhi kehidupan sehari-hari, tekanan di lingkungan masyarakat, mengalami stres karena merasa tidak dapat mewujudkan cita-cita, dan cenderung mudah mengidap penyakit fisik dan mental (Hasanah & Rozali, 2021). Generasi Z yang sedang menempuh pendidikan di tingkat akhir perguruan tinggi mulai memikirkan arah karir berdasarkan disiplin ilmu yang dipelajari. Oleh karena itu, generasi Z diharapkan menguasai keterampilan yang selaras dengan program studi guna berperan aktif di lingkungan profesional setelah lulus. Umumnya, setiap lulusan perguruan tinggi memiliki keinginan untuk masuk ke dunia kerja, maka generasi Z harus memiliki kesiapan dalam memasuki lingkungan kerja yang dikenal dengan istilah kesiapan kerja.

Caballero et al., (2011) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai tingkat kedudukan lulusan yang dipandang mempunyai sikap dan kualitas sehingga menjadikan mereka siap untuk sukses di lingkungan pekerjaan. Pada penelitian Pool & Sewell, (2007) kesiapan kerja adalah kecakapan individu untuk mengoptimalkan potensi diri, seperti keterampilan, pemahaman, pengetahuan, serta aspek-aspek kepribadian lainnya guna memperoleh pekerjaan. Menurut Agusta (2014) kesiapan kerja adalah kemampuan individu dalam mengembangkan kinerja dalam bekerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang dimiliki. Berdasarkan definisi dari beberapa teori yang telah dibahas, penelitian ini mendefinisikan kesiapan kerja sebagai individu yang berfokus pada kualitas-kualitas pribadi, seperti keahlian, ilmu pengetahuan, tekad dan kematangan mental dalam mengambil sikap di dunia pekerjaan sebagai modal oleh masing-masing individu dalam meningkatkan kesesuaian untuk mendapatkan pekerjaan ataupun mempertahankan pekerjaan.

Caballero et al., (2011) juga menyatakan aspek-aspek kesiapan kerja, yaitu (1) karakteristik pribadi merupakan individu yang memiliki keinginan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan supaya mampu beradaptasi dengan beragam perubahan yang terjadi guna membangun ketahanan diri dalam menghadapi tekanan atau tuntutan yang ada di lingkungan pekerjaan. (2) ketajaman organisasi

meliputi motivasi individu untuk ikut serta dalam organisasi atau memasuki dunia kerja, individu yang mengembangkan sikap kedewasaan dalam pekerjaan sebagai bentuk kesadaran dapat mengenali potensi diri sendiri dan orang lain di lingkungan pekerjaan. (3) kompetensi kerja, individu yang mempunyai fokus dalam kemampuan teknis, mampu menggunakan wawasannya dalam memecahkan permasalahan sehingga kemampuan ini dapat diaplikasikan di dunia kerja. (4) kecerdasan sosial, yaitu individu yang memiliki kemampuan dalam menjalin komunikasi secara efektif dengan orang lain, mampu menyesuaikan diri dan menerima dengan kebutuhan di lingkungan pekerjaan.

Hasil penelitian Azky dan Mulyana, (2024) menyatakan bahwa terdapat dua kategori utama berperan penting dalam membentuk kesiapan kerja, yakni faktor internal mencakup perencanaan karir, *adversity quotient*, kepercayaan diri, modal psikologis, praktik kerja lapangan, kemampuan interpersonal, dan dorongan untuk memulai karir di sector profesional, dan keahlian dalam perencanaan serta faktor eksternal yang meliputi dukungan sosial. Dalam proses mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, dukungan sosial berperan sebagai faktor pendukung yang signifikan.

Menurut Zimet et al., (1988) dukungan sosial adalah dukungan yang diberikan oleh keluarga, teman, dan orang terdekat berupa bantuan emosional, materi, maupun informasi. Dukungan sosial dalam penelitian Sarafino dan Smith (2011) adalah bentuk bantuan maupun kenyamanan yang diberikan orang lain secara emosional, informasional, dan instrumental yang menjadikan individu merasakan penghargaan, dicintai, serta ada keterikatan dalam kelompok sosial. Menurut penelitian Rusdianto, (2022) dukungan sosial merupakan sumber-sumber inspiratif yang berasal dari orang tua, keluarga, guru sahabat, kekasih dan kelompok masyarakat dalam memberikan dukungan serta kenyamanan, ketenangan dan memiliki penerimaan terhadap suatu perubahan individu. Dari penjabaran diatas, dukungan sosial dapat mengacu pada bantuan yang bersumber dari lingkungan terdekat, yaitu orang tua, sahabat, guru, kekasih dalam bentuk memberikan nasihat, bantuan, kenyamanan dan dihargai keberadaannya.

Aspek dukungan sosial menurut Zimet et al., (1988) menjelaskan bahwa (1) dukungan keluarga merupakan bantuan dalam menuntun untuk menentukan pilihan tertentu atau dorongan individu yang bersifat emosional. (2) dukungan teman sebaya, yaitu berasal dari sahabat individu berupa pertolongan selama aktivitas harian ataupun kebutuhan dasar psikis dan sosial. (3) dukungan orang yang istimewa adalah Bantuan yang bersumber dari orang lain yang mempunyai ruang berbeda di kehidupan individu berupa perasaan dihargai, dicintai serta memberikan rasa aman dan nyaman. Adapun faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu penerima dukungan, penyedia dukungan, komposisi dan jaringan sosial (Sarafino dan Smith, 2011).

Penelitian Astuti dan Hartati, (2013) menunjukkan bahwa salah satu peran penting dukungan sosial terletak pada fungsinya dalam menjaga kesehatan mental individu walaupun dalam realitas pelaksanaan tidak semudah yang dibayangkan. Namun, tidak semua individu menyadari pentingnya faktor sosial dalam membentuk kesiapan kerja. Mayoritas program persiapan kerja masih berfokus pada aspek teknis dan akademik, sementara penguatan lingkungan sosial belum menjadi prioritas utama. Dengan demikian, penting untuk melakukan kajian lebih dalam **hubungan antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja** agar **dapat** menjadi dasar pengembangan intervensi pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui **hubungan** dukungan sosial terhadap kesiapan kerja generasi Z. (2) untuk mengetahui **adanya hubungan positif dukungan sosial terhadap kesiapan kerja** generasi Z.

METODE

Berisi bagaimana data dikumpulkan, sumber data dan cara analisis data

Peneliti melibatkan generasi Z yang tengah menjalankan tugas akhir ataupun skripsi sebagai syarat kelulusan di Fakultas X, di salah satu perguruan tinggi swasta disurabaya dengan jumlah populasi sebanyak 191 partisipan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh sehingga partisipan yang terlibat sebanyak 191

mahasiswa. Metode yang dipilih yaitu pendekatan kuantitatif guna menguji teori yang dikemukakan oleh para ahli, membangun, dan menyampaikan informasi mengenai hubungan variabel dan menyajikan hasil dalam bentuk statistik deskriptif serta melakukan estimasi dan prediksi data penelitian yang dikemudian dianalisis melalui perangkat lunak *Statistical Package For Science* (SPSS).. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, berupa skala kesiapan kerja dari Caballero et.al (2011) dan skala dukungan sosial dari Zimet et.al (1988). Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *Spearman Rho* untuk mencari hubungan antara variabel bebas dukungan sosial dan variabel terikat kesiapan kerja..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogrov Smirnov	
	df	Sig
Dukungan Sosial – Kesiapan Kerja	191	0,200

Berdasarkan tabel output SPSS versi 22 diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai sig 0,200 > 0,05. Karena nilai sig lebih besar dari 0,05, maka bisa dikatakan jika nilai residual memiliki distribusi normal. Sesuai dengan kriteria pengujian normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial dan kesiapan kerja berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig
Dukungan Sosial – Kesiapan Kerja	1.864	0,006

Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,006 < 0,05. Karena sig < 0,05, maka kedua variabel ini memiliki hubungan yang tidak linier. Artinya bisa diasumsikan bahwa tidak terdapat hubungan saling berkaitan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 3. Kategorisasi Dukungan Sosial

Kategori	Jumlah	Presentase
Rendah Sekali	10	5,2 %
Rendah	20	10,5 %
Sedang	102	53,4%
Tinggi	52	27,2%
Tinggi Sekali	7	3,7%

Dari tabel kategori dukungan sosial menunjukkan bahwa terdapat 10 responden dengan kategori rendah sekali (10,5 %), 20 responden dengan kategori rendah (5,2 %), 102 responden dengan kategori sedang (53,4%), 52 responden dengan kategori tinggi (27,2%) dan 7 responden dengan kategori tinggi sekali (3,7%).

Tabel 4. Kategorisasi Kesiapan Kerja

Kategori	Jumlah	Presentase
Rendah Sekali	5	2,6%
Rendah	35	18,3%
Sedang	99	51,8%
Tinggi	47	24,6%
Tinggi Sekali	5	2,6%

Pada tabel kategori kesiapan kerja menunjukkan bahwa terdapat 5 responden dengan kategori rendah sekali (18,3%), 35 responden dengan kategori rendah (2,6%), 99 responden dengan kategori sedang (51,8%), 47 responden dengan kategori tinggi (24,6%), dan 5 responden dengan kategori tinggi sekali (2,6%).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Correlation Coefficient	Sig
Dukungan Sosial – Kesiapan Kerja	0,440	0,001

Hasil analisis data yang menggunakan *spearman rho* menunjukkan jika nilai koefisien korelasi sejumlah 0,440 dengan nilai p sejumlah 0,000. Karena nilai $p < 0,01$, maka ada ikatan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja.

Tabel 6. Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	Mean Hipotetik	Mean Empirik	Keterangan
Dukungan Sosial	36	45,77	Tinggi
Kesiapan Kerja	147	193,92	Tinggi

Pada tabel mean diatas, data variabel dukungan sosial dan variabel kesiapan kerja menunjukkan mean hipotetik < mean empirik, yang dimana variabel dukungan sosial menunjukkan nilai mean hipotetik sebesar 36, sementara itu mean empirik sebesar 45,77. Pada variabel kesiapan kerja nilai mean hipotetik sebesar 147 sedangkan mean empirik sebesar 193,92. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi kesiapan kerja.

Penelitian bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada generasi Z. Penelitian ini berhasil menjawab hipotesis menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan dan positif antara dukungan sosial dan kesiapan kerja. Berdasarkan hasil uji analisis dukungan sosial dan kesiapan kerja menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,440 dengan nilai p sebesar 0,000 < 0,01 serta nilai rata-rata empirik dukungan sosial dan kesiapan kerja yang dirasakan oleh responden berada diatas nilai rata-rata teoritis. Temuan ini mengindikasikan jika semakin besar dukungan sosial yang diterima, maka semakin tinggi juga tingkat kesiapan kerjanya. Di sisi lain, semakin kecil dukungan sosial yang diperoleh, maka semakin rendah juga kesiapan generasi Z dalam menjalani lingkungan karir yang profesional. Penelitian ini selaras dengan sebelumnya yaitu Winata dan Saraswati (2022) yang menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kesiapan kerja meskipun terdapat perbedaan pada subjek penelitian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini menemukan terdapat 2,6 % generasi Z mempunyai kategori kesiapan kerja yang tinggi sekali dan 24,6 % dengan kategori tinggi. Generasi Z dengan kesiapan kerja tinggi menunjukkan bahwa telah memiliki pengalaman praktis yang baik, seperti hasil studi Caballero et.al, (2011) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kesiapan kerja dapat dilihat dari sikap dan kualitas yang dimiliki sehingga menjadikan mereka siap untuk sukses di lingkungan pekerjaan.

Generasi Z dengan kesiapan kerja di kategori sedang sebesar 28,2 %. Ini menunjukkan bahwa generasi Z telah memiliki sebagian kemampuan serta wawasan yang diperlukan untuk memulai karir tetapi belum sepenuhnya optimal. Sejalan dengan penelitian Ramadhan (2025) yang mengatakan bahwa akibat dari kurangnya pengalaman dan keterampilan interpersonal, generasi Z belum memiliki kesiapan kerja yang memadai.

Kesiapan kerja yang rendah cenderung mempunyai hambatan untuk mengawali perjalanan karir karena keterbatasan keterampilan dan pengetahuan. Hal tersebut sejalan dengan hasil studi Jasak dkk, (2020) menyatakan bahwa ada beberapa soft skills yang penting untuk ditingkatkan, seperti kemampuan berkomunikasi melatih kemampuan berpikir kritis melalui komunikasi verbal dan non verbal terkait menganalisis sesuatu, meningkatkan kemampuan kepemimpinan terkait dengan pengambilan keputusan, mampu bekerja sama dalam tim terkait dalam memahami dan menerima pendapat, dan membangun etos kerja terkait kedisiplinan. Studi ini menemukan bahwa kesiapan kerja yang termasuk dalam kategori rendah sejumlah 18,3 % dan di kategori rendah sekali sebesar 2,6 %.

Melalui pendekatan analisis deskriptif yang telah dilakukan, dukungan sosial berada di kategori tinggi sekali sebesar 3,7 % dan kategori tinggi sebesar 27,2 %. Dapat diketahui bahwa sebagian generasi Z telah mendapatkan dukungan yang kuat dari lingkungan sosialnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa generasi Z memiliki hubungan sosial yang mampu menanggapi sesuatu dengan baik sehingga menjadi sumber kekuatan dalam menghadapi berbagai tantangan serta cenderung memiliki efikasi diri yang lebih kuat, mahasiswa cenderung lebih yakin dalam mengambil suatu keputusan termasuk dalam menghadapi tahapan menuju dunia kerja. Sesuai dengan hasil penelitian Zimet et.al (1988) yang menyatakan tingginya dukungan sosial yang dirasakan berkorelasi dengan rendahnya gejala depresi dan kecemasan.

Dukungan sosial berada di kategori sedang sebesar 53 %. Dapat diketahui bahwa sebagian generasi Z merasa memiliki dukungan sosial yang cukup dari relasi sosial terdekat. Generasi Z menerima dukungan sosial tetapi konsistensi dukungan tersebut kurang maksimal. Ini menggambarkan generasi Z cukup mampu saat menghadapi tantangan. Sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Raharjayanti, (2019) yang menyatakan bahwa tingginya dukungan sosial berperan memperkuat kondisi emosional mahasiswa, meningkatnya pandangan positif terhadap diri, serta mempengaruhi pola pikir dan perilaku melalui informasi yang diterima.

Sebaliknya, jika dukungan sosial rendah akan mengurangi kemampuan individu dalam mengelola emosional dan perilaku melalui informasi yang diterima. Penelitian ini menghasilkan data dukungan sosial dengan kategori rendah sebanyak 10,5 % dan kategori rendah sekali sebesar 5,2 %. Dapat diketahui bahwa beberapa generasi Z merasa memiliki dukungan sosial yang kurang dari lingkungan sosialnya. Kondisi ini menjadikan generasi Z merasa tidak cukup menerima perhatian, bantuan, dan dukungan secara emosional yang dapat memiliki dampak terhadap kesiapan kerja

Generasi Z memberikan hasil kondisi dukungan sosial dan kesiapan kerja yang cukup baik. Generasi Z yang merasakan dukungan sosial dari keluarga, teman, dan orang terdekat secara cukup menunjukkan tingkat kesiapan kerja yang lebih baik daripada generasi Z yang kurang mendapatkan dukungan. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan kesiapan kerja tidak cukup untuk mengandalkan aspek akademik melainkan memainkan peran penting dalam lingkungan sosial menjadi bentuk untuk meningkatkan kematangan psikologis individu dalam menerima berbagai tantangan kehidupan. Kondisi psikologis yang baik akan memberikan keyakinan bahwa individu mampu menghadapi tahapan dalam dunia kerja sehingga akan cenderung menurunkan tingkat kecemasan karena individu merasa didampingi saat menjalani masa transisi dari mahasiswa menjadi seorang pekerja.

SIMPULAN

Merujuk dari temuan yang telah dilaksanakan mengenai hubungan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja kepada mahasiswa, yakni memperlihatkan bahwa mahasiswa tersebut mempunyai tingkat rata-rata dukungan sosial sedang dan tingkat kesiapan kerja yang sedang. Hal tersebut menampilkan bahwa adanya penerimaan-penerimaan dukungan di dalam kehidupan mahasiswa. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau mengembangkan variabel bebas lainnya seperti self efficacy, kesejahteraan psikologis, kompetensi karir yang dapat meningkatkan kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Awalia, F., & Zulkarnaini, Z. (2025). Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Teknologi Dan Sains Modern*, 2(1), 15–25. <https://journal.scitechgrup.com/index.php/itsm/article/view/251>
- 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>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (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(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Gomez, K., Mawhinney, T. & Kimberly, B. (2018) 'Welcome to generation z', *NEW*, p. 2. Diakses pada 18 Januari 2021 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumerbusiness/welcome-to-gen-z.pdf>.
- Hasanah, L., & Rozali, Y. (2021). Gambaran Stres Pada Pengangguran Lulusan Perguruan Tinggi Di Jakarta. *JCA Psikologi*, 2(1), 65–74.
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). Peran Soft Skill dan Kesulitan Hasil pada Kesiapan Kerja di Kalangan Mahasiswa di Universitas Dinamika Pendidikan. 15(1), 26–39. https://www.researchgate.net/publication/342443481_The_Role_of_Soft_Skills_and_Adversity_Quotient_on_Work_Readiness_among_Students_in_University%0A
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Agusta, Y. N. (2014). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(3), 133–140. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v2i3.3653>
- Prastiwi, M. (2022). Siswa, Yuk kenali Kelebihan dan Kelemahan Generasi Z. *Kompas*. <https://edukasi.kompas.com/read/2022/08/08/154354771/kenali-ciri-ciri-generasi->

- z-kelebihan-dan-kelemahannya
- Puji Astuti, T., & Hartati, S. (n.d.). Dukungan Sosial Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyusun Skripsi (Studi Fenomenologis Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Undip).
- Raharjayanti, Y. (2019). Dukungan Sosial Keluarga dan Self Efficacy Siswa SMP dalam Menghadapi Ujian Nasional. *Jurnal PROMKES*, 7(2), 133. <https://doi.org/10.20473/jpk.v7.i2.2019.133-143>
- Rusdianto. (2022). Hubungan antara Resiliensi dan Dukungan Sosial dengan Orientasi Masa Depan Pekerjaan Pada Lulusan SMK (Tesis).
- Sarafino, P E . Smith, W. T. (2011). Health Psychology. Biopsychosocial Interactions. In C. Johnson, R. Johnston, E. McKeever, & M. Maguire-Fong (Eds.), *Proceedings of the National Academy of Sciences* (Seventh Ed, Vol. 3, Issue 1). John Wiley & Sons, Inc. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056%0Ahttps://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827%0Ainternal-pdf://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005%0Ahttp://dx.doi.org/10.10>
- Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2024. (2024). <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Winata, V. D. I., & D.H. Saraswati, K. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Yang Sudah Menjalani Magang. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 6(3), 684–692. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i3.18678.2022>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
- Zunita, M., Yusmansyah, & Widiastuti, R. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Bimbingan Konseling (ALIBKIN)*, 6(3), 1–15. <https://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/ALIB/article/view/17196/12504>

Hubungan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

2%

2

jurnal.radenfatah.ac.id

Internet Source

2%

3

Iis Miati. "Pengaruh Citra Merek (Brand Image) Terhadap Keputusan Pembelian Kerudung Deenay (Studi pada Konsumen Gea Fashion Banjar)", Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis, 2020

Publication

1%

4

Irma Novita Rahmadani, Suci Rahma Nio. "Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Motivasi Akademik Mahasiswa Tingkat Akhir dalam Menyelesaikan Skripsi di Universitas Negeri Padang", TSAQOFAH, 2025

Publication

1%

5

eprints.uny.ac.id

Internet Source

1%

6

Akrom Daffa Ramadhan, Prima Aulia. "Hubungan Work Readiness dengan Subjective Well-Being pada Mahasiswa yang Mengikuti Program Magang", Al-DYAS, 2025

Publication

1%

7

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		