

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia saat ini sedang memasuki fase bonus demografi. Hal tersebut ditandai dengan adanya penduduk usia produktif yang diperkirakan akan mendominasi demografi nasional. Kondisi ini memberikan kesempatan dan menjadi sebuah tantangan untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, terutama Generasi Z di mana diperkirakan bahwa Generasi Z akan menjadi penggerak utama dalam dunia kerja di masa depan dan penyokong ekonomi nasional. Sehingga, Generasi Z harus siap bekerja dengan cukup baik agar dapat menghadapi perubahan dan persaingan di dunia kerja yang semakin rumit. Kesiapan kerja (*Work Readiness*) menunjukkan seberapa besar kemampuan, keterampilan, serta persiapan mental seseorang dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

Badan Pusat Statistik mengklasifikasikan populasi menjadi 6 generasi. Salah satunya yaitu Generasi Z, di mana disebutkan bahwa “Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1997 – 2012”. Berdasarkan data Sensus Penduduk tahun 2025, Generasi Z saat ini menjadi sentral demografi Indonesia sebagai kelompok yang mendominasi populasi sekitar 23,48% dari populasi lainnya (BPS, 2025). Ditinjau dari tabel 1.1, diketahui bahwa jumlah penduduk laki-laki yang diklasifikasikan berdasarkan kelompok umur berjumlah 34.322,4 jiwa dan perempuan 32.448,2 jiwa.

Tabel 1. 1
Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, 2025

Kelompok Umur	Penduduk Laki-Laki (ribu)	Penduduk Perempuan (ribu)	Total
15 – 19	11.389,4	10.706,3	22.095,7
20 – 24	11.400,7	10.760,0	22.160,6
25 - 29	11.532,3	10.981,9	22.514,2

Sumber: Badan Pusat Statistik, diolah (2026)

Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik (2022), Indonesia di proyeksikan akan menghadapi bonus demografi pada tahun 2020-2030. Sekitar 69-70% penduduk usia produktif ditempati oleh Generasi Z. Menyinggung visi presiden Prabowo yang termaktub dalam Astacita mengenai pengelolaan bonus demografi dan Generasi Z, yaitu tentang peningkatan lapangan kerja dan sumber daya manusia (SDM) (Rif'an, A., 2025). Dari hal itu diketahui bahwa masa depan perekonomian Indonesia ditentukan oleh kualitas dan kesiapan Generasi Z dalam dunia kerja sebagai penopang perekonomian.

Di sisi lain, demografis Generasi Z berbanding terbalik dengan kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya angka pengangguran Generasi Z terdidik, di mana banyak lulusan dari generasi ini menghadapi kesulitan dalam transisi dari pendidikan ke dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis (Poell et al., 2024).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) nasional pada November 2025 tercatat sebesar 4,74%, yaitu 147,91 juta orang bekerja dan 7,35 juta orang menganggur. Di mana Generasi Z

mendominasi dengan jumlah penganggurannya mencapai 3,55 juta orang atau sekitar 48% dari total penganggur.

Kelompok Umur - UB	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur	
	2025	
15-19		23,34
20-24		14,35
25-29		6,67

Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), (BPS, 2026)

Sedangkan, ditinjau dari posisi kelompok terdidik berdasarkan data BPS (2025), lulusan sarjana menyumbang sebanyak 1,01 juta orang. Apabila meninjau dari tingkat regional, data BPS Jawa Barat (2025) menunjukkan bahwa Provinsi Jawa Barat memiliki Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mencapai 6,77% per Agustus 2025, lebih tinggi dari rata-rata nasional. Kota Bandung sebagai pusat pendidikan tinggi menghasilkan banyak lulusan setiap tahun, namun tidak diimbangi dengan daya serap tenaga kerja yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat pendidikan seseorang tidak selalu berbanding lurus dengan kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Kondisi tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri (*Competency mismatch*), serta rendahnya kesiapan kerja (*Work Readiness*) pada Generasi Z. Adanya ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan permintaan tenaga kerja berkualitas menyebabkan banyak sekali lulusan yang tidak mampu atau tidak berhasil memperoleh pekerjaan yang relevan dengan bidang studi mereka.

Menurut *International Labour Organization*, “*Competency mismatch* dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan pekerjaan (*vertical*

mismatch), ketidaksesuaian dengan bidang studi (*horizontal mismatch*), maupun kesenjangan keterampilan (*skill gap*)”. Hal tersebut akan menunjukkan bahwa kemampuan individu belum memenuhi standar industri dan menjadi tantangan dalam memasuki dunia kerja (Blokker, R. et al. (2023).

Bahkan disebutkan dalam laporan *Future of Jobs Survey 2025* bahwa “*Competency mismatch* diidentifikasi sebagai hambatan di pasar tenaga kerja terbesar bagi transformasi bisnis selama periode 2025-2030 dan hal tersebut dikonfirmasi oleh 63% perusahaan” (World Economic Forum, 2025).

Hal tersebut diperburuk oleh adanya disrupsi teknologi yang di proyeksikan dalam laporan *McKinsey Global Institute, (2019)*, bahwa “Pada tahun 2030 otomasi dan *artificial intelligence* (AI) berisiko mendisrupsi sekitar 23 juta lapangan pekerjaan di Indonesia”. Kemnaker (2025), mencatat bahwa “Mahasiswa akhir dan *fresh graduate* membutuhkan *internship* sebagai salah satu upaya dalam menghadapi transisi dari sekolah ke dunia kerja”.

Selain *Competency mismatch*, hal yang bersifat teknis, rendahnya *Work Readiness* Generasi Z yang sifatnya multidimensional ini dapat disebabkan oleh faktor psikologis. Di mana faktor psikologis tersebut mencakup kecerdasan sosial, kecerdasan emosional, kecemasan karir dan termasuk karakteristik personal yaitu *Self-Efficacy* sebagai keyakinan diri individu (Nindyati et al., 2024). Fenomena ini menuntut individu untuk memiliki *Work Readiness* yang dapat mengimbangi bahkan melampaui kompetensi akademik dan *Self-Efficacy* yang kuat untuk bertahan menghadapi persaingan di pasar tenaga kerja yang dinamis.

Self-Efficacy ini merupakan keyakinan individu dalam menghadapi tantangan atau tuntutan dunia kerja. Dilansir pada Kompas.com (2022), Mahasiswa tingkat akhir atau *fresh graduate* Generasi Z mengalami “*Fresh Graduate Syndrome*”. Di mana Mahasiswa akhir dan *fresh graduate* merasakan perasaan galau dan suram. Dalam buku Mantra Kehidupan: “Sebuah Refleksi Melewati *Fresh Graduate Syndrome* dan *Quarter Life Crisis*” karya Agung Setiyo Wibowo, disebutkan indikator-indikator Mahasiswa akhir calon lulusan yang mengalami *Fresh Graduate Syndrome*, salah satunya adalah kurang percaya diri terhadap kompetensi diri. Sehingga dapat dikatakan bahwa individu dengan *Self-Efficacy* yang rendah akan mengakibatkan dirinya kurang optimal dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja (Firdaus & Assifa, 2022).

Selain faktor psikologis, faktor demografis seperti gender dapat berpotensi memengaruhi *Work Readiness*. Gender adalah bagian dari struktur sosial yang membentuk peran, persepsi dan bahkan terciptanya stereotip gender atau ekspektasi sosial yang kaku bagi perempuan dan laki-laki, bahkan dalam dunia kerja. Perbedaan ini dapat memengaruhi *Work Readiness* individu. Dalam data BPS (2025) per bulan November, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan ditinjau dari faktor gender. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) pada Agustus 2025 untuk laki-laki mencapai 84,4%, sedangkan perempuan hanya sebesar 56,6%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam pasar kerja masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki.

Diketahui bahwa perempuan justru mendominasi jumlah lulusan perguruan tinggi (*fresh graduate*) di Indonesia dengan jumlah 35,98%, sedangkan laki-laki hanya sebanyak 29,88% (BPS, 2025), namun realitanya tingginya jumlah lulusan perempuan tidak berbanding lurus dengan partisipasi perempuan dalam dunia kerja. Rendahnya partisipasi ini diduga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, seperti stereotipe gender, norma budaya serta ekspektasi peran yang melekat pada perempuan dalam masyarakat. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor gender tidak hanya berperan sebagai karakteristik demografis, tetapi juga sebagai faktor yang dapat memengaruhi kesiapan dan keputusan individu dalam memasuki dunia kerja.

Faujani et al., (2025), Dalam penelitiannya, menemukan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Readiness* Mahasiswa Gen Z, di mana *Self-Efficacy* bersama motivasi dan pelatihan secara simultan berkontribusi dalam membentuk *Work Readiness* Gen Z.

Penelitian Wijikapindho & Hadi (2021), Menunjukkan nilai positif, yaitu apabila tingkat *Self-Efficacy* yang dimiliki individu meningkat akan diikuti dengan *Work Readiness* yang tinggi, sedangkan apabila individu dengan *Self-Efficacy* rendah akan berdampak pada penurunan *Work Readiness* individu tersebut.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Prisrilia & Widawati (2021), Ditemukan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Work Readiness*. Begitu pula dengan koefisien korelasinya menunjukkan hubungan positif dan searah antara *Self-Efficacy* dengan *Work Readiness*.

Selain itu, dalam literatur psikologi industri, faktor gender dapat menjelaskan perbedaan *Work Readiness* individu. Menurut Eccles (1983) dalam Jessica (2022), *Expectancy-Value Theory* (EVT) menjelaskan bahwa stereotipe gender dan harapan lingkungan yang berlangsung sejak dini mencakup peran individu, ekspektasi keluarga, bahkan mengenai dominasi gender di bidang kerja tertentu. Hal tersebut menciptakan pola penilaian diri yang berbeda antara laki-laki dan perempuan sehingga terbentuk pula perbedaan tingkat kepercayaan diri, dan kesiapan antara laki-laki dan perempuan dalam menghadapi dunia kerja.

Seperti dalam penelitian Arumi et al. (2025), studi ini juga mengidentifikasi perbedaan gender yang signifikan dalam efikasi diri karier, dengan Mahasiswa laki-laki yaitu menunjukkan efikasi diri yang secara signifikan lebih tinggi daripada Mahasiswa perempuan.

Dalam Ismail et al. (2020), ditemukan bahwa Mahasiswa laki-laki lebih siap bekerja di industri dibandingkan Mahasiswa perempuan, berdasarkan tingkat sikap, kepemimpinan, komunikasi, dan interpersonal, pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, dan kecerdasan emosionalnya. Tetapi, Mahasiswa perempuan lebih siap dibandingkan laki-laki dalam hal berpikir, kolaborasi, dan kerja tim.

Sedangkan, hasil survei pra-penelitian yang dilakukan penulis terhadap 200 responden di Bandung Raya menunjukkan fenomena yang berbeda. Data menunjukkan bahwa laki-laki memiliki tingkat *Self-Efficacy* yang lebih tinggi, tetapi perempuan justru memiliki tingkat *Work Readiness* yang lebih tinggi. Temuan ini menunjukkan adanya gap fenomena empiris, yaitu ketidaksesuaian antara *Self-*

Efficacy dan *Work Readiness* berdasarkan gender yang belum dapat dijelaskan secara komprehensif oleh penelitian sebelumnya.

Untuk memvalidasi relevansi fenomena tersebut, peneliti melakukan survei pra-penelitian terhadap 200 responden yang mencakup Mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* Generasi Z di wilayah Bandung Raya. Pengumpulan data dilakukan pada periode Februari hingga Maret 2026 melalui kuesioner. Langkah ini bertujuan untuk memetakan kondisi awal *Self-Efficacy*, *Work Readiness*, serta persepsi hambatan karier pada populasi sasaran, yang hasilnya diuraikan secara komprehensif sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Profil Demografi Survei (N = 200)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	83	41,5%
	Perempuan	117	58,5%
Usia	19	3	1,5%
	20 - 25	184	92%
	>25	13	6,5%
Status Responden	<i>Fresh graduate</i>	115	57,5%
	Mahasiswa Tingkat Akhir	85	42,5%
Pendidikan Terakhir	Sarjana (S1)	129	64,5%
	SMA/Sederajat	69	34,5%
	Lainnya (D3/Aktif)	2	1,0%
Pengalaman Magang	Pernah	182	91,0%
	Belum Pernah	18	9,0%
Pernah Melamar Kerja	Sudah Pernah	154	77,0%
	Belum Pernah	46	23,0%

Sumber: Data Hasil Survei, diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2, komposisi responden menunjukkan perempuan (58,5%) dan laki-laki (41,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden mayoritas perempuan dengan persentase *fresh graduate* (57,5%) yang didominasi oleh tingkat pendidikan strata satu (S1) sebesar 64,5%. Tingkat partisipasi responden dalam pengalaman praktik atau magang sebesar 91% dan 77% sudah

pernah melamar pekerjaan. Tingginya paparan terhadap dunia kerja dari responden ini dapat memperkuat validitas dan representativitas data terkait penilaian individu terhadap *Self-Efficacy* dan *Work Readiness* menghadapi dunia kerja.

Tabel 1. 3
Distribusi Tingkat *Self-Efficacy* Berdasarkan Gender (N=200)

Indikator <i>Self-Efficacy</i>	Tingkat	Laki-laki (n=83)	Perempuan (n=117)
Keyakinan melamar pekerjaan	Sangat Yakin	36,1%	22,2%
	Yakin	56,6%	72,6%
	Kurang Yakin	7,2%	5,1%
Keyakinan bersaing dengan pelamar lain	Sangat Yakin	36,1%	22,2%
	Yakin	56,6%	72,6%
	Kurang Yakin	7,2%	5,1%
Keaktifan mencari informasi lowongan	Sangat Aktif	53,0%	34,2%
	Cukup Aktif	43,4%	59,8%
	Kurang Aktif	3,6%	6,0%

Sumber: Data Hasil Survei, diolah (2026)

Data pada Tabel 1.3 menunjukkan adanya tren perbedaan gender yang nyata. Ditinjau dari Tabel 1.3, responden laki-laki (n=83) secara deskriptif cenderung melaporkan tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan (n=117). Sebesar 36,1%, laki-laki menyatakan "sangat yakin" dalam melamar pekerjaan, sedangkan persentase perempuan sebesar 22,2%. Ditemukan selisih yang sama pada aspek keaktifan mencari lowongan, dengan margin sekitar 13-14 poin persentase.

Pada dimensi keyakinan melamar pekerjaan, sebanyak 36,1% dari n=83 laki-laki mengaku sangat yakin dalam melamar pekerjaan, sedangkan hanya 22,2% dari n=117 perempuan yang menyatakan hal serupa. Pola yang sama terjadi pada keaktifan mencari informasi lowongan kerja, di mana laki-laki sebesar 53% lebih banyak menyatakan sangat aktif dibandingkan perempuan 34,2%. Hasil survei tersebut mengindikasikan bahwa laki-laki menunjukkan kepercayaan diri dan

keaktifan mencari kerja yang lebih tinggi daripada perempuan. Meski demikian, kesenjangan ini tidak dapat dianggap sebagai bukti perbedaan kemampuan secara nyata antara laki-laki dan perempuan. Jadi, perbedaan yang terlihat pada data lebih menunjukkan cara masing-masing gender mengekspresikan keyakinan diri, bukan perbedaan kompetensi yang sesungguhnya, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut untuk hasil yang lebih akurat.

Tabel 1. 4
Distribusi Tingkat *Work Readiness* Berdasarkan Gender (N=200)

Dimensi	Kategori	Total (%)	Laki-laki (%)	Perempuan (%)
Kesiapan memasuki dunia kerja	Sangat Siap	22,5%	20,5%	23,9%
	Cukup Siap	73,0%	74,7%	71,8%
	Belum Siap	4,5%	4,8%	4,3%
Kejelasan tujuan karir	Sudah Jelas	>89,0%	—	—
	Belum/Abu-abu	~11,0%	—	—
Kepemilikan keterampilan dasar	Memiliki	98,5%	—	—
Seleksi kerja	Belum Memiliki	1,5%	—	—

Sumber: Data Hasil Survei, diolah (2026)

Data pada Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa mayoritas responden (73,0%) menilai diri dalam kategori “cukup siap” memasuki dunia kerja, 22,5% “sangat siap”, dan hanya 4,5% mengakui “belum siap”. Temuan yang menarik dan kontraintuitif adalah bahwa responden perempuan (n=117) justru memiliki proporsi “sangat siap” yang lebih tinggi (23,9%) dibandingkan laki-laki sebesar 20,5%. Hal ini berlawanan dengan data *Self-Efficacy* yang menunjukkan bahwa laki-laki lebih tinggi. Pola tersebut mengindikasikan kemungkinan adanya variabel moderator atau mediator yang menghubungkan *Self-Efficacy* dan *Work Readiness* pada kedua kelompok gender.

Berdasarkan status, *fresh graduate* menunjukkan proporsi “belum siap” yang jauh lebih rendah (1,7%) dibandingkan dengan Mahasiswa tingkat akhir

(8,2%). Perbedaan ini dapat ditinjau dari dua perspektif, yaitu *fresh graduate* telah menyelesaikan fase transisi akademis ke karier sehingga memiliki kesiapan, sementara Mahasiswa tingkat akhir masih dalam tekanan penyelesaian studi yang dapat menghambat fokus persiapan karier. Selain itu, 89,5% responden telah memiliki tujuan karir yang jelas, dan 98,5% merasa memiliki keterampilan dasar seleksi kerja.

Tabel 1. 5
Faktor Penghambat *Work Readiness* (N=200)

No.	Faktor Penghambat	Frekuensi (N=200)	Persentase (%)
1	Kurangnya pengalaman kerja dan magang	70	35,0%
2	Rendahnya kepercayaan diri dan kesiapan mental	24	12,0%
3	Defisiensi hard skill teknis	13	6,5%
4	Sempitnya lapangan kerja yang tersedia	8	4,0%
5	Kurangnya informasi dan jaringan karir	7	3,5%
6	Defisiensi <i>soft skill</i> interpersonal	6	3,0%
7	Kesenjangan teori dan praktik kerja	5	2,5%
8	Faktor lainnya	67	33,5%

Sumber: Data Hasil Survei, diolah (2026)

Tabel 1.5 mengidentifikasi bahwa hambatan terbesar yang dirasakan responden adalah kurangnya pengalaman kerja dan magang (35,0%) dan rendahnya kepercayaan diri dan kesiapan mental (12,0%), yang secara langsung mencerminkan *Self-Efficacy*. Secara kumulatif, 27% responden menyebutkan bahwa hambatan yang berkaitan dengan dimensi psikologis dan kompetensi berada pada hambatan 2, 3, 5, 6, dan 7.

Tabel 1. 6
Keahlian yang Dibutuhkan (N=200)

No.	Kategori Keahlian	Frekuensi Sebutan	Persentase (%)
1	Literasi digital / Microsoft Office & IT	73	36,5%
2	Komunikasi (termasuk <i>public speaking</i>)	70	35,0%
3	<i>Soft skill</i> umum (kerja tim, etika, disiplin)	67	33,5%

Bersambung

Sambungan Tabel 1.6

4	<i>Hard skill</i> teknis bidang spesifik	40	20,0%
5	Adaptasi dan kemampuan belajar cepat	28	14,0%
6	<i>Problem solving</i> dan berpikir kritis	22	11,0%
7	Bahasa Inggris	7	3,5%

Sumber: Data Hasil Survei, diolah (2026)

Tabel 1.6 merupakan keahlian yang dipersepsikan paling dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja menurut responden (N=200). Data tersebut memperlihatkan bahwa tiga keahlian teratas yang dipersepsikan paling krusial adalah literasi digital/IT (36,5%), komunikasi (35,0%), dan *soft skill* umum (33,5%). Pola ini konsisten dengan tuntutan industri era digital yang mensyaratkan kombinasi antara kompetensi teknis digital, keterampilan interpersonal, dan kemampuan bekerja dalam tim lintas fungsi. Tetapi, adaptasi dan kemampuan belajar cepat (14,0%) menempati posisi kelima, yang mengindikasikan kesadaran responden bahwa kecepatan adaptasi merupakan kompetensi yang dibutuhkan dalam menghadapi disrupsi teknologi yang sedang berlangsung seperti yang diproyeksikan pada laporan *McKinsey Global Institute*.

Dari data survei pra-penelitian ditemukan inkonsistensi. Di mana ditemukan bahwa laki-laki unggul dalam mengekspresikan dimensi *Self-Efficacy* dibandingkan dengan perempuan dengan jawaban sangat yakin. Namun, perempuan justru unggul dalam *Work Readiness*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kelompok gender dengan *Self-Efficacy* lebih rendah justru menunjukkan *Work Readiness* yang lebih tinggi.

Hal tersebut belum dijelaskan oleh penelitian sebelumnya dan penulis tertarik untuk menganalisis berdasarkan perspektif gender. Selain itu, *fresh graduate* menunjukkan proporsi "belum siap" yang jauh lebih rendah (1,7%)

dibandingkan dengan Mahasiswa tingkat akhir (8,2%), menguatkan dugaan bahwa segmen populasi ini memiliki dinamika yang berbeda dalam membentuk *Work Readiness*.

Melihat fenomena tersebut, menarik untuk diteliti bagaimana *Self-Efficacy* dan gender dapat memengaruhi *Work Readiness* pada Mahasiswa tingkat akhir dan *fresh graduate* di Kota Bandung. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi *Work Readiness* dalam tantangan dunia kerja yang semakin kompetitif. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN GENDER TERHADAP *WORK READINESS* GENERASI Z DI KOTA BANDUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan mengenai keyakinan individu, stereotip gender dan kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi *Self-Efficacy*, Gender dan *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung
2. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung secara parsial
3. Bagaimana pengaruh Gender terhadap *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung secara parsial
4. Bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* dan Gender terhadap *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung secara simultan

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai *Self-Efficacy* dan Gender dalam membentuk *Work Readiness* individu di Kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana keyakinan individu dan gender diinterpretasikan terhadap kesiapan diri dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini berupaya menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat *Work Readiness* individu berdasarkan keyakinan diri dan perspektif gender. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang sistematis mengenai pengaruh antara *Self-Efficacy* dan Gender terhadap *Work Readiness*, sehingga mampu menjelaskan fenomena *Work Readiness* individu dalam konteks keyakinan diri dan gender.

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi *Self-Efficacy*, Gender dan *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung secara parsial.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gender terhadap *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung secara parsial.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Self-Efficacy* dan Gender terhadap *Work Readiness* Generasi Z di Kota Bandung secara simultan.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi peneliti, perusahaan, maupun seluruh pihak yang berkepentingan:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan memperkaya literatur ilmiah dalam bidang Manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh *Self-Efficacy* dan gender terhadap *Work Readiness*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji *Work Readiness* Generasi Z

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya *Self-Efficacy* serta faktor gender dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi Perguruan Tinggi dalam meningkatkan program pengembangan *Work Readiness* Mahasiswa Generasi Z. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi institusi dalam memahami karakteristik calon tenaga kerja berdasarkan faktor psikologis dan demografis.

1.5 Jadwal Penelitian

Berikut adalah jadwal pelaksanaan penelitian selama penyusunan proposal, sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Jadwal Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mey	Jun	Jul	Aug
1	Pengajuan Judul								
2	Survei Pra- Penelitian								
3	Penyusunan BAB I								
4	Penyusunan BAB II								
5	Penyusunan BAB III								
6	Seminar Proposal								
7	Sebar Kuesioner								
8	Pengolahan Data								
9	Penyusunan BAB IV								
10	Penyusunan BAB V								
11	Penyusunan Kesimpulan & Saran								
12	Sidang Akhir								

Sumber: Diolah Penulis, (2026)