

Pemanfaatan AI Job Tools Guna Memperkuat Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Pontianak

Mel Liani ¹⁾, Nurul Komari ²⁾, Yulyanti Fahrana ³⁾, Titik Rosnani ⁴⁾, Dody Pratama Marumpe ⁵⁾

^{1,2,3,4,5)} Universitas Tanjungpura

^{1*)} mellianiii131@gmail.com

²⁾ nurul.komari@ekonomi.untan.ac.id

³⁾ yulyanti.fahrana@ekonomi.untan.ac.id

⁴⁾ titik.rosnani@ekonomi.untan.ac.id

⁵⁾ dody.pratama@ekonomi.untan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Perkembangan teknologi dan transformasi digital menuntut generasi muda memiliki kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manfaat AI Job Tools dalam menguatkan self-efficacy dan career planning pada kesiapan kerja generasi Z di Kota Pontianak. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei terhadap 246 responden generasi Z di Kota Pontianak menggunakan purposive sampling yang dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form dengan skala Likert 1–5. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan career planning berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja generasi Z. Semua hipotesis dalam penelitian ini didukung secara empiris, suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t -tabel $> 1,96$ dan p -value $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, semua hubungan dalam model struktural menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Pemanfaatan AI Job Tools terbukti mampu memperkuat hubungan antara self-efficacy dan career planning dalam proses kesiapan kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia terkait kesiapan kerja di era transformasi digital, serta menjadi masukan bagi perguruan tinggi, pemerintah, dan Generasi Z dalam memanfaatkan teknologi AI untuk meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja.

Kata kunci : Self-Efficacy, Career Planning, Kesiapan Kerja, AI Job Tools, Generasi Z Pontianak.

Abstract

Technological advancements and digital transformation require the younger generation to possess job readiness and a high capacity to adapt to change. This study aims to analyze the benefits of AI job tools in strengthening self-efficacy and career planning regarding the job readiness of Generation Z in Pontianak City. A quantitative approach was employed, utilizing a survey of 246 Generation Z respondents in Pontianak City selected via purposive sampling; data were collected through an online questionnaire (Google Forms) using a 1–5 Likert scale. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS software (version 22). The results indicate that self-efficacy and career planning have a positive and significant influence on the job readiness of Generation Z. All hypotheses in this study were empirically supported; a relationship was deemed significant if the t -value exceeded 1.96 and the p -value was less than 0.05. Based on these test results, all relationships within the structural model demonstrated a significant influence on job readiness. The utilization of AI job tools was proven to strengthen the relationship between self-efficacy and career planning within the job readiness process. This study contributes to the development of human resource management research concerning job readiness in the era of digital transformation and offers insights for higher education institutions, the government, and Generation Z on leveraging AI technology to enhance readiness for entering the workforce.

Keywords: Self-Efficacy, Career Planning, Job Readiness, AI Job Tools, Generation Z Pontianak.

1. PENDAHULUAN

Kesiapan kerja merupakan tantangan awal pada transisi pendidikan menuju dunia kerja. Menurut Rogers et al., (2023), kesiapan kerja tidak bersifat statis tetapi berkelanjutan yang memerlukan dukungan awal dan berkesinambungan agar individu dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja. Secara umum, kesiapan kerja adalah kondisi yang mencerminkan sejauh mana individu telah mempersiapkan diri secara optimal untuk terlibat dalam pasar tenaga kerja, mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, serta kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan tempat kerja. Dengan demikian, indikator kesiapan kerja merupakan salah satu bagian penting dalam mengukur kualitas SDM yang baik, khususnya bagi generasi muda yang bersiap untuk bergabung dalam kehidupan kerja.

Dalam konteks saat ini, kesiapan kerja menjadi isu yang semakin krusial seiring dengan meningkatnya kompleksitas dunia kerja akibat globalisasi dan pesatnya perkembangan teknologi. Kelompok yang paling merasakan dampak perubahan tersebut adalah Generasi Z. Sebagian generasi ini masuk pada usia kerja karena di tahun 2025 usia generasi ini 14-28 tahun, dimana generasi ini merupakan kelompok kelahiran tahun 1997–2012. Lahir dan tumbuh di era perkembangan teknologi digital membuat generasi-Z memiliki karakteristik yang dekat dengan penggunaan teknologi. Namun demikian, kedekatan dengan teknologi tidak secara otomatis menjamin tingginya kesiapan kerja. Generasi Z masih menghadapi berbagai tantangan, seperti tingginya persaingan memperoleh pekerjaan, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, serta meningkatnya ekspektasi perusahaan terhadap penguasaan keterampilan digital dan *soft skills*. Kondisi tersebut menjadikan Generasi Z sebagai kelompok yang rentan mengalami kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan dunia kerja.

Fenomena tersebut terlihat di Kota Pontianak sebagai ibu kota Provinsi Kalimantan Barat yang berperan sebagai pusat pemerintahan, perdagangan, pendidikan, dan jasa. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Generasi Z di Kota Pontianak hingga Juni 2025 mencapai 188.193 jiwa atau sekitar 30% dari total populasi. Besarnya proporsi tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z sedang berada pada usia produktif yang akan menjadi penopang utama pembangunan ekonomi daerah sekaligus mendominasi angkatan kerja pada masa mendatang.

Meskipun demikian, besarnya jumlah Generasi Z belum sepenuhnya diikuti oleh tingkat kesiapan kerja yang memadai. Kesiapan kerja diukur dari kemampuan seseorang untuk bertahan dan bertahan dalam bekerja. Berdasarkan batas usia minimal untuk bekerja secara penuh dan mandiri di Indonesia adalah 18 tahun dilakukan estimasi statistik menggunakan metode proporsional berdasarkan distribusi penduduk menurut kelompok umur BPS. Maka, usia ini termasuk dalam kategori generasi-Z. permasalahan terkait tantangan mendapatkan pekerjaan dirasakan oleh generasi-Z karena kebutuhan dunia pekerjaan mengikuti arus digitalisasi. Perbedaan kebutuhan tersebut membuat generasi-Z tidak bisa sepenuhnya mempercayakan pengalaman kerja berdasarkan kebutuhan generasi sebelumnya. Di tingkat global, survei dari (World Economic Forum & The Future of Job Reports, 2023) menunjukkan bahwa sekitar 44% keterampilan inti pekerja diperkirakan akan mengalami perubahan dalam lima tahun ke depan, sementara lebih dari 50% tenaga kerja memerlukan *reskilling* dan *upskilling* agar tetap relevan di dunia kerja. Kondisi ini dapat diartikan bahwa memasuki dunia kerja masih menjadi masalah besar di kalangan kelompok usia muda, sehingga diperlukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kesiapan kerja dan mendorong keterampilan yang mereka miliki agar dapat bersaing dengan individu lainnya.

Salah satu penyebab rendahnya kesiapan kerja generasi muda adalah *self-efficacy*. *Self-efficacy* yang rendah menyebabkan berkurangnya kepercayaan pada kemampuan, penghindaran peluang kerja, serta mudah menyerah ketika menghadapi proses seleksi. Akibatnya, bahkan orang dengan keterampilan yang baik pun mungkin kurang memiliki kesiapan psikologis untuk memasuki pasar tenaga kerja. Hal ini terbukti dari beberapa survei pemerintah yang menunjukkan bahwa sekitar 60% perusahaan mengalami kesulitan dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri. Permasalahan utama yang dihadapi antara lain kurangnya pengalaman kerja, rendahnya kemampuan *soft skills*, serta kurangnya kepercayaan diri dalam menghadapi proses rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja berkaitan erat dengan faktor internal individu, khususnya aspek psikologis.

Selain faktor psikologis, begitu banyak dari Generasi Z yang masih belum memiliki jalur karier yang jelas. Mayoritas orang masih memilih opsi karier secara situasional, bukan didasarkan pada perencanaan karier yang matang. Kondisi ini menghadirkan lebih sedikit kesempatan bagi seseorang untuk mempelajari keterampilan, memperoleh pengalaman, atau mempersiapkan diri secara mental untuk memasuki proses rekrutmen. Hal ini terbukti dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang menyatakan bahwa

lulusan muda mengalami kesulitan ketika memasuki dunia kerja, salah satunya adalah selama masa pendidikan mereka tidak memiliki rencana karier yang layak. Penelitian Sexton & McNulty, (2024) menegaskan bahwa perencanaan karier yang terstruktur dapat meningkatkan kesiapan individu serta mendukung keberhasilan karier jangka panjang. Oleh karena itu, *career planning* menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z.

Temuan peneliti terhadap fenomena tersebut memberikan pandangan bahwa generasi-Z memerlukan solusi tepat dalam hal membantu menyipkan kerja. AI Job Tools memiliki kemampuan untuk membantu penggunaanya dalam kesiapan kerja mulai dari persiapan berkas, pengetahuan, dan tentunya pencarian kerja. AI job tools terkenal di kalangan Generasi-Z untuk mempercepat pencarian kerja, mengotomatiskan tugas repetitif, dan meningkatkan produktivitas. Platform pintar ini membantu menyusun CV, menyiapkan wawancara, hingga mengelola pekerjaan harian agar lebih efisien. Meskipun demikian, keberadaan *AI Job Tools* tidak secara otomatis meningkatkan kesiapan kerja setiap individu. Namun, sudah banyak yang menggunakan ini seperti laporan dari LinkedIn (2024) dan McKinsey & Company (2023) mendukung kondisi ini, yakni sekitar 65–70% Generasi Z telah berinteraksi dengan teknologi AI dalam pencarian pekerjaan, dan kira-kira sepertiganya mengklaim bahwa menggunakan AI memberi mereka keyakinan dalam proses tersebut. Selain itu, Castaneda et al., (2026) memberikan wawasan lebih lanjut dengan efek moderasi yang signifikan dari penggunaan AI terhadap kesiapan kerja dan adopsi teknologi dari sisi teknologi.

Penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi kesiapan kerja generasi Z, namun hasil penelitian tersebut masih menunjukkan ruang yang perlu dikembangkan, khususnya dalam konteks wilayah Kalimantan dan Kota Pontianak yang hingga kini masih relatif terbatas. Penelitian Wiharja MS et al., (2020) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, di mana individu dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih siap memasuki dunia kerja. Sementara itu, (Inderanata & Sukardi, 2023) menegaskan bahwa kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kualitas perencanaan karier dan dukungan pembelajaran yang terstruktur. Dalam perkembangan teknologi digital, Cai et al., (2026) menemukan bahwa pengaruh penggunaan AI terhadap hasil kerja menjadi lebih efektif ketika didukung oleh tingkat penerimaan teknologi yang tinggi, sehingga memperlihatkan adanya mekanisme moderasi.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *career planning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada hubungan langsung antarvariabel. Penelitian mengenai pemanfaatan *AI Job Tools* umumnya menempatkan AI sebagai variabel independen atau hanya mengkaji tingkat adopsinya, bukan sebagai mekanisme yang memperkuat pengaruh faktor psikologis terhadap kesiapan kerja. Selain itu, penelitian mengenai moderasi *AI Job Tools* pada konteks Generasi Z di Indonesia, khususnya Kota Pontianak, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menempatkan *AI Job Tools* sebagai variabel moderasi yang menjelaskan bagaimana penggunaan teknologi AI mampu memperkuat pengaruh faktor psikologis dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Pendekatan ini memberikan perspektif baru mengenai peran AI, bukan hanya sebagai alat bantu pencarian kerja, tetapi juga sebagai faktor kontekstual dalam pengembangan karier. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak serta menguji peran *AI Job Tools* sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perguruan tinggi, pemerintah, dan Generasi Z dalam meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja melalui pemanfaatan teknologi AI.

2. KAJIAN PUSTAKA

Social Cognitive Career Theory (SCCT) yang dikembangkan oleh Lent menjelaskan bahwa perkembangan karier individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam teori ini, *self-efficacy*, *outcome expectations*, dan *personal goals* menjadi komponen utama yang memengaruhi keputusan dan kesiapan karier. *Self-efficacy* berperan dalam membentuk keyakinan individu dalam menghadapi tantangan kerja, sedangkan *career planning* mencerminkan tujuan dan strategi karier sebagai bentuk dari *personal goals*. Selain itu, faktor lingkungan seperti perkembangan teknologi, termasuk pemanfaatan *AI Job Tools*, turut berperan dalam memperkuat kesiapan kerja melalui peningkatan akses informasi dan pengembangan keterampilan.

Self-Efficacy

Konsep *self-efficacy* pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam *Social Cognitive Theory* yang mendefinisikannya sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan guna mencapai hasil tertentu. Keyakinan ini memengaruhi bagaimana individu berpikir, memotivasi diri, dan merespons tantangan. Seiring perkembangan teknologi, muncul konsep *digital self-efficacy* yaitu keyakinan individu dalam menggunakan sistem digital secara efektif yang sangat relevan bagi generasi Z yang bekerja dalam lingkungan yang terdigitalisasi (Ulfert-Blank & Schmidt, 2022). *Self-efficacy* juga mencakup keyakinan dalam mengelola persiapan karier dan melaksanakan keterampilan teknis maupun adaptasi teknologi (Orangi et al., 2025). *Self-efficacy* diartikan sebagai keyakinan diri seseorang bahwa mereka dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif (Verstraeten et al., 2025). *Self-efficacy* didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kemampuannya untuk melakukan perilaku tertentu melalui empat proses, yaitu proses kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi. Semakin kuat persepsi kognitif mereka terhadap efikasi diri, maka semakin tinggi pula mereka menetapkan tujuan dan komitmen untuk mencapai tujuan tersebut (Haugan & Eriksson, 2021).

Career Planning

Career planning adalah proses sistematis yang dilakukan individu untuk menentukan tujuan karier serta mengidentifikasi langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Proses ini mencakup evaluasi diri terhadap minat, nilai, dan kemampuan; penetapan sasaran karier; penyusunan rencana tindakan; serta evaluasi dan penyesuaian terhadap arah karier yang ditempuh. *Career planning* membantu individu menghubungkan jati diri dengan arah karier, menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta menyiapkan rencana alternatif jika rencana utama tidak tercapai (Foster et al., 2025). Dalam praktiknya, *career planning* mencakup aktivitas seperti penyusunan *resume*, strategi wawancara, dan pengembangan jaringan profesional yang mendukung tercapainya tujuan karier (Zhang et al., 2022; Wendling & Sagas, 2020). Martini et al., (2023) menyatakan bahwa *career planning* merupakan bagian penting dari pengelolaan karier yang efektif karena meningkatkan kesiapan dan kemampuan individu mencapai kesuksesan karier. Pada generasi Z, *career planning* menjadi proses aktif dan terstruktur dalam mengidentifikasi tujuan karier di tengah pasar kerja yang dinamis, terutama di era industri 4.0 yang menuntut penyesuaian kompetensi terhadap perubahan teknologi (Adha et al., 2022).

Kesiapan Kerja Generasi Z

Kesiapan kerja merupakan kemampuan mengintegrasikan kompetensi personal, sosial, dan profesional dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Dalam konteks generasi Z yang tumbuh di era digital, kesiapan kerja mencakup kesiapan teknis, mental, emosional, serta kemampuan adaptif terhadap perubahan cepat (Insani Anisykurli & Evita Santi, 2024); (Magfiroh & Jaro'ah, 2023). Yang et al., (2024) menyatakan bahwa kesiapan kerja mencerminkan persepsi individu terhadap kesiapan psikologis, keterampilan, dan sikap profesional untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Alsalamah et al., (2023); Chigbu & Nekhwevha, (2022) turut menegaskan bahwa kesiapan kerja generasi Z mencakup penguasaan kompetensi teknis, kesiapan mental, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan industri. Björck et al., (2024) menyatakan bahwa kesiapan kerja tidak hanya menyangkut kesiapan awal memasuki dunia kerja, tetapi juga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan karier yang menuntut refleksi diri dan komitmen terhadap *lifelong learning*.

Hubungan Self-Efficacy dengan Kesiapan Kerja Generasi Z

Penelitian Verstraeten et al., (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam kesiapan menghadapi perubahan. Temuan ini menegaskan bahwa *self-efficacy* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kesiapan psikologis menghadapi dinamika kerja. Innab et al., (2024) menyatakan bahwa peningkatan kompetensi dan *self-efficacy* individu berkontribusi langsung pada kesiapan kerja, sehingga kesiapan tidak hanya bergantung pada kemampuan objektif, tetapi juga pada persepsi subjektif terhadap kemampuan diri. Hal ini mendukung pandangan Permana et al., (2023) bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan diri menghadapi tantangan kerja, termasuk penggunaan teknologi modern, yang berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dalam lingkungan kerja digital. Penelitian lainnya juga memperkuat hubungan positif antara *self-efficacy* dan kesiapan kerja. Fangonil-Gagalang, (2024) menemukan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki kesiapan lebih baik dalam strategi belajar, pemecahan

masalah, pemanfaatan sumber daya, dan kerja sama tim. Selain itu, Saretta et al., (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* berperan dalam menurunkan kecemasan dan mendorong strategi coping adaptif, temuan yang relevan bagi generasi Z di Kota Pontianak yang menghadapi kecemasan dan ketidakpastian selama memasuki dunia kerja.

H1 : Self-Efficacy berpengaruh positif memperkuat Kesiapan Kerja

Hubungan Career Planning dengan Kesiapan Kerja Generasi Z

Penelitian Conley et al., (2025) menjelaskan bahwa perencanaan karier yang efektif tidak hanya berkaitan dengan pemilihan pekerjaan, tetapi juga mencakup kesiapan emosional dan sosial, kemampuan menetapkan tujuan, mengelola stres, membangun hubungan profesional, serta beradaptasi ketika jalur karier tidak linear. Rachmawati et al., (2024) menemukan bahwa penyusunan rencana karier jangka pendek dan jangka panjang merupakan strategi internal penting yang meningkatkan kesiapan kerja. Izbassar et al., (2024) menegaskan bahwa individu yang memiliki persepsi positif terhadap peluang kerja, prospek gaji, dan pengalaman profesional lebih terdorong menyusun langkah konkret seperti mencari pengalaman relevan, meningkatkan keterampilan komunikasi, dan mempersiapkan wawancara. Lee et al., (2021) menyatakan bahwa *career planning* dapat meningkatkan kesiapan kerja ketika individu memiliki gambaran jelas mengenai jalur karier, pengalaman kerja yang dibutuhkan, serta strategi membangun jaringan profesional. Selain itu, Masarwa et al., (2022) menunjukkan bahwa *career planning* dipengaruhi oleh faktor personal dan kontekstual, dan perencanaan yang terarah membantu individu menyeimbangkan aspirasi dengan realitas pasar kerja. *Career planning* berperan penting dalam membangun kesiapan individu menghadapi persaingan profesional melalui pengembangan keterampilan relevan dan perencanaan strategis.

H2 : Career planning berpengaruh positif memperkuat Kesiapan Kerja

Pemanfaatan AI Job Tools pada Self-Efficacy

Dalam penelitian ini, pemanfaatan AI mengacu pada teori *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menekankan bahwa adopsi teknologi ditentukan oleh persepsi kegunaan, kemudahan penggunaan, serta kepercayaan terhadap sistem. *Technology Acceptance Model* (TAM) menjelaskan penerimaan penggunaan AI Job Tools melalui dua faktor utama yakni seberapa besar alat tersebut diyakini meningkatkan kinerja kerja dan seberapa mudah alat tersebut dipelajari atau digunakan tanpa hambatan. Pemanfaatan *AI Job Tools* menjadi tren baru dalam pengembangan karier karena mampu memberikan umpan balik otomatis dalam penulisan CV, simulasi wawancara, serta analisis kecocokan karier berdasarkan minat dan keterampilan (Taheri et al., 2025; Tao et al., 2024). Maulana et al., (2025) menunjukkan bahwa pengalaman belajar berbasis AI dapat meningkatkan *AI self-efficacy*, komitmen karier, dan kesiapan profesional mahasiswa. Yin et al., (2025) juga menemukan bahwa *AI literacy* berperan sebagai moderator yang memperkuat efek faktor psikologis terhadap kesiapan kerja. Penelitian Castaneda et al., (2026) memperkuat bahwa persepsi manfaat AI berpengaruh signifikan terhadap tingkat adopsi dan *job engagement*, sehingga ketika individu merasakan manfaat dari AI, komitmen dan kesiapan kerjanya juga meningkat. W. Wang et al., (2025) menjelaskan bahwa penggunaan AI dapat meningkatkan *job identity* dan keterlibatan profesional karena pengguna merasa lebih percaya diri dan terarah dalam simulasi lingkungan kerja virtual.

H3 : AI Job Tools secara signifikan memoderasi penuh Self-Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Generasi-Z

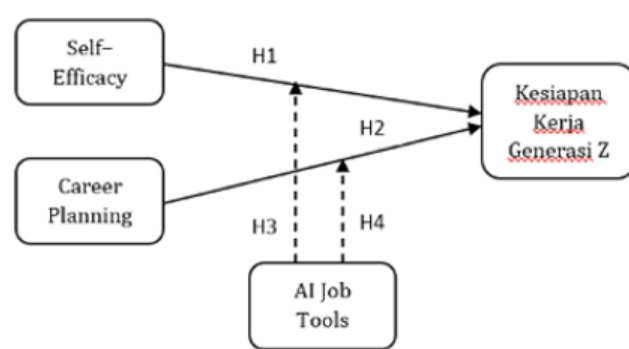
Pemanfaatan AI Job Tools pada Career Planning

Maulana et al., (2025) menunjukkan bahwa pengalaman belajar berbasis AI dapat meningkatkan *AI self-efficacy*, komitmen karier, dan kesiapan profesional mahasiswa. Yin et al., (2025) juga menemukan bahwa *AI literacy* berperan sebagai moderator yang memperkuat efek faktor psikologis terhadap kesiapan kerja. Penelitian Castaneda et al., (2026) memperkuat bahwa persepsi manfaat AI berpengaruh signifikan terhadap tingkat adopsi dan *job engagement*, sehingga ketika individu merasakan manfaat dari AI, komitmen dan kesiapan kerjanya juga meningkat. W. Wang et al., (2025) menjelaskan bahwa penggunaan AI dapat meningkatkan *job identity* dan keterlibatan profesional karena pengguna merasa lebih percaya diri dan terarah dalam simulasi lingkungan kerja virtual.

H4 : AI Job Tools secara signifikan memoderasi penuh Career Planning terhadap Kesiapan Kerja Generasi-Z

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form dengan skala Likert 1–5. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang berdomisili di Kota Pontianak dan sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Teknik penarikan sampel menggunakan *non-probability sampling* berupa *purposive sampling*, dengan kriteria sebagai berikut: 1) berusia 18–28 tahun (kategori Generasi Z dengan minimum batas kerja 18 tahun); 2) berdomisili di Kota Pontianak; 3) memiliki pengalaman atau pengetahuan dalam menggunakan *AI Job Tools* untuk keperluan karier. Ukuran sampel minimum adalah 210 responden (21×10), karena penelitian ini menggunakan 21 indikator. Sebelum dilakukan analisis data, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk memastikan setiap butir pertanyaan layak digunakan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan ketentuan Hair et al. (2021), yaitu minimal 10 kali jumlah indikator penelitian (210 responden), namun untuk meningkatkan representativitas data pada penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan pengumpulan kuesioner sebanyak 246 responden. Responden berasal dari unsur mahasiswa dan lulusan baru yang masih mencari pekerjaan dan masih pada batas generasi-Z. mayoritas responden antusias pada saat mendengar objek penelitian terkait dunia pekerjaan dan AI, sedangkan Sebagian hanya menjawab sekadarnya karena tidak terlalu yakin dengan fungsi AI Tools. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 22 untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, menguji kesesuaian model (*goodness of fit*), menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel secara simultan, serta menguji peran moderasi *AI Job Tools* terhadap pengaruh *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja Generasi Z.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Tabel 1. Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator
Self-Efficacy	1) <i>Magnitude</i> , 2) <i>Strength</i> , 3) <i>Generality</i> , 4) <i>Self-regulation</i> , 5) <i>Digital self-efficacy</i> (Bandura, 1986).

Career Planning	1) <i>Self-assessment</i> , 2) <i>Goal setting</i> , 3) <i>Action planning</i> , 4) <i>Career exploration</i> , 5) <i>Career adjustment</i> , 6) <i>Technology-aided planning</i> (Greenhaus & Callanan, 2006).
Kesiapan Kerja	1) <i>Personal readiness</i> , 2) <i>Skill competence</i> , 3) <i>Adaptability</i> , 4) <i>Professional attitude</i> , 5) <i>Digital readiness</i> (Caballero & Walker, 2011).
Pemanfaatan <i>AI Job Tools</i>	1) <i>Perceived usefulness</i> , 2) <i>Perceived ease of use</i> , 3) <i>AI literacy</i> , 4) <i>Trust</i> , 5) <i>Career engagement support</i> (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan kepada responden, diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden yang meliputi aspek usia, jenis kelamin, domisili, dan pengalaman dalam penggunaan *AI Job Tools*. Mayoritas responden berada pada rentang usia 21–23 tahun yaitu sebanyak 150 orang (61,54%), diikuti usia 24–26 tahun sebanyak 80 orang (32,39%), sementara usia 18–20 tahun dan 27–28 tahun masing-masing hanya 7 orang (2,83%) dan 9 orang (3,64%), serta tidak ada responden berusia di atas 28 tahun. Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 128 orang (52,2%) dibandingkan laki-laki berjumlah 118 orang (47,8%). Seluruh responden berdomisili di Kota Pontianak (100%). Seluruh responden (100%) menyatakan pernah menggunakan *AI Job Tools*, menunjukkan bahwa penggunaan teknologi tersebut sudah merata di kalangan responden. Total dari keseluruhan jumlah responden pada penelitian ini adalah sebanyak 246 orang.

Model Pengukuran

Tabel 2. *SLF, CR, dan AVE pada Overall Model Fit*

Variabel	Item Pernyataan	SLF	CR	AVE
<i>Self-Efficacy</i>	Saya yakin dapat menggunakan teknologi digital untuk membantu persiapan kerja.	0,860	0,934	0,739
	Saya mampu mengatur waktu dan emosi saat nanti menghadapi tekanan tugas dan persiapan karier.	0,858		
	Saya yakin kemampuan yang saya peroleh di bidang pendidikan dapat diterapkan di dunia kerja.	0,864		
	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kegagalan.	0,848		
	Saya yakin mampu menghadapi tuntutan dunia kerja meskipun belum memiliki pengalaman kerja.	0,868		
<i>Career Planning</i>	Saya memanfaatkan platform digital untuk membantu dalam perencanaan karier saya.	0,863	0,947	0,749
	Saya menilai kemajuan rencana karier saya secara berkala.	0,865		
	Saya mencari informasi tentang jenis pekerjaan dan kualifikasi yang dibutuhkan.	0,877		
	Saya memiliki rencana persiapan kerja (misalnya pelatihan, atau magang).	0,864		
	Saya memiliki gambaran karier yang ingin saya capai di masa depan.	0,865		
	Saya memahami kelebihan dan kelemahan diri saya dalam menentukan arah karier.	0,858		
Pemanfaatan <i>AI Job Tools</i>	Penggunaan AI membuat saya lebih percaya diri ketika akan menghadapi dunia kerja.	0,856	0,928	0,720
	Saya cukup percaya AI untuk membantu persiapan karier awal.	0,855		

	Saya memahami cara kerja dan keterbatasan AI dalam memberikan rekomendasi karier.	0,838		
	Saya merasa AI cukup mudah digunakan.	0,839		
	AI membantu saya menyusun CV atau surat lamaran kerja.	0,855		
Kesiapan Kerja	Saya merasa siap menghadapi dunia kerja di usia saat ini.	0,895	0,933	0,736
Generasi Z	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan di dunia kerja.	0,850		
	Saya siap belajar dan menyesuaikan diri dengan tuntutan di dunia kerja suatu saat nanti.	0,867		
	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	0,831		
	Saya memanfaatkan teknologi digital untuk membantu dalam meningkatkan kemampuan dan produktivitas.	0,844		

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh indikator pada model penelitian memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Standardized Loading Factor (SLF) yang seluruhnya berada di atas 0,50, sehingga setiap indikator dinyatakan valid dalam mengukur konstruk penelitian. Selain itu, seluruh variabel memiliki nilai Construct Reliability (CR) $\geq 0,70$ dan Average Variance Extracted (AVE) $\geq 0,50$, yang menunjukkan bahwa konstruk penelitian memiliki tingkat reliabilitas dan validitas konvergen yang baik.

Tabel 3. Uji Normalitas secara Univariat dan Multivariat

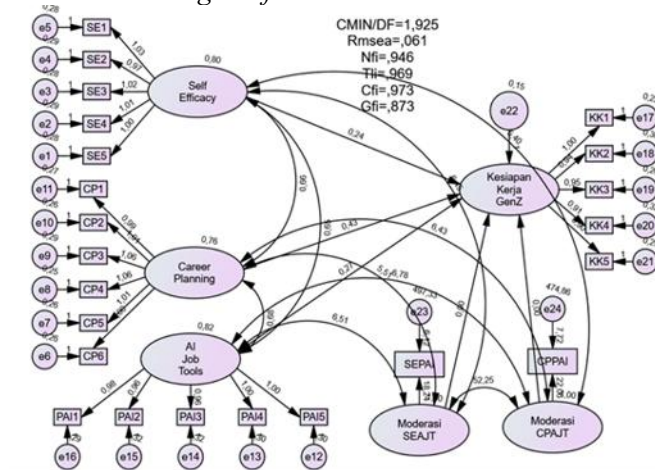
Items	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
CPPAI	30,000	725,000	-1,081	-6,921	,521	1,667
SEPAI	25,000	600,000	-1,157	-7,412	,755	2,419
KK5	1,000	5,000	-,978	-6,265	,753	2,410
KK4	1,000	5,000	-1,042	-6,670	,775	2,481
KK3	1,000	5,000	-1,067	-6,834	,783	2,508
KK2	1,000	5,000	-1,020	-6,531	,777	2,488
KK1	1,000	5,000	-,982	-6,287	,595	1,906
PAI1	1,000	5,000	-1,014	-6,490	,785	2,513
PAI2	1,000	5,000	-,882	-5,651	,389	1,246
PAI3	1,000	5,000	-,973	-6,230	,624	1,999
PAI4	1,000	5,000	-1,027	-6,573	,700	2,241
PAI5	1,000	5,000	-1,064	-6,814	,677	2,167
CP1	1,000	5,000	-1,031	-6,599	,704	2,255
CP2	1,000	5,000	-,942	-6,035	,483	1,547
CP3	1,000	5,000	-1,006	-6,444	,335	1,074
CP4	1,000	5,000	-1,038	-6,644	,785	2,515
CP5	1,000	5,000	-1,039	-6,652	,730	2,337
CP6	1,000	5,000	-1,001	-6,408	,782	2,505
SE1	1,000	5,000	-1,046	-6,699	,747	2,391
SE2	1,000	5,000	-,969	-6,205	,644	2,063
SE3	1,000	5,000	-,934	-5,983	,385	1,232
SE4	1,000	5,000	-1,027	-6,577	,792	2,537
SE5	1,000	5,000	-1,056	-6,762	,776	2,486
Multivariate					10,634	2,459

Tabel 3 menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Secara univariat, seluruh indikator memiliki nilai C.R. kurtosis dalam rentang $\pm 2,58$, sedangkan secara multivariat diperoleh nilai C.R. sebesar 2,459, yang juga berada dalam rentang $\pm 2,58$. Dengan demikian, data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis Structural Equation Modeling (SEM).

Tabel 4. *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Index	Cut of Value	Hasil Pengujian	Keterangan
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,925	Good Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,061	Good Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,946	Good Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,969	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,973	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,873	Bad Fit

Tabel 4 menunjukkan hasil pengukuran *Goodness of Fit* (GOF), terdapat lima indikator yang memenuhi kriteria *good fit*. Hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan sehingga dapat dinyatakan *fit*. Suatu model penelitian dinilai layak apabila minimal tiga hingga empat indikator memenuhi kriteria *good fit* atau berada di atas nilai ambang batas.



Gambar 2. Uji Kecocokan Model

Tabel 5. Hypothesis Testing

	Path	Estimate	S.E.	C.R.	P	Results
H1	Self-Efficacy → Kesiapan Kerja Gen Z	0,236	0,077	3,077	0,002	Diterima
H2	Career Planning → Kesiapan Kerja Gen Z	0,427	0,098	4,374	***	Diterima
H3	AI Job Tools × Self-Efficacy → Kesiapan Kerja Gen Z	0,272	0,082	3,300	***	Diterima
H4	AI Job Tools × Career Planning → Kesiapan Kerja Gen Z	0,004	0,001	4,543	***	Diterima

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua hipotesis dalam penelitian ini didukung secara empiris. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al., (2021), suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai t -tabel $> 1,96$ dan p -value $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, semua hubungan dalam model struktural menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya serta semakin baik perencanaan karier yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Pengaruh *career planning* yang lebih besar dibandingkan *self-efficacy* menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh rasa percaya diri, tetapi juga oleh kemampuan menetapkan tujuan karier, mengembangkan kompetensi, dan menyusun strategi pengembangan diri. Temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menjelaskan bahwa keyakinan diri dan tujuan karier merupakan faktor penting yang memengaruhi

perilaku karier dan kesiapan kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Lee et al. (2021), Innab et al. (2024), dan Conley et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *career planning* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *AI Job Tools* mampu memoderasi hubungan antara *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan diri dan perencanaan karier yang baik akan memperoleh manfaat yang lebih besar ketika memanfaatkan AI dalam proses pengembangan karier, seperti menyusun CV, mengevaluasi kompetensi, mencari informasi pekerjaan, dan melakukan simulasi wawancara. Hasil tersebut mendukung konsep *Technology Acceptance Model* (TAM) yang menjelaskan bahwa teknologi akan memberikan manfaat yang optimal apabila dipersepsikan mudah digunakan dan bermanfaat oleh penggunanya. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Urbani et al. (2024), Taheri et al. (2025), Castaneda et al. (2026), dan Maulana et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pemanfaatan AI mampu meningkatkan kesiapan individu melalui penguatan proses pembelajaran dan pengembangan karier.

Berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang menempatkan AI sebagai variabel independen atau hanya mengkaji tingkat adopsinya, penelitian ini menunjukkan bahwa *AI Job Tools* berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja Generasi Z. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperluas pemahaman mengenai peran AI sebagai faktor kontekstual dalam pengembangan karier, serta memberikan implikasi praktis bahwa perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan penyedia layanan karier perlu mengintegrasikan pemanfaatan *AI Job Tools* dalam program pengembangan kompetensi dan kesiapan kerja Generasi Z.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dan *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak. Selain itu, pemanfaatan *AI Job Tools* terbukti mampu memperkuat pengaruh *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan diri dan perencanaan karier, tetapi juga dapat ditingkatkan melalui pemanfaatan teknologi AI dalam proses pengembangan karier. Kelebihan penelitian ini terletak pada pengujian peran *AI Job Tools* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara faktor psikologis dan perencanaan karier terhadap kesiapan kerja, khususnya pada konteks Generasi Z di Kota Pontianak. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan wilayah penelitian yang hanya berfokus pada Kota Pontianak, penggunaan variabel yang masih terbatas, fokus pada satu unsur responden, serta pendekatan survei yang bergantung pada persepsi responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesiapan kerja Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. A., Wibowo, A., Faslah, R., Ariyanti, N. S., & Lutfia, A. (2022). Students Ideal Career in the 4.0 Industrial. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9(4), 651–664. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i4.928>
- Alsalamah, Y. S., Alsalamah, T. S., Saad Albagawi, B., Alsalamah, T., El Tassi, A., & Fawaz, M. (2023). The relationship between work readiness and perceived clinical competence among graduates transitioning into professional practice. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100555>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Booklet Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2023. *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/22/ffb3e2d42b94d727d97e78d8/booklet-survei-angkatan-kerja-nasional-agustus-2023.html>
- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan angkatan kerja di Indonesia Agustus 2023. *Badan Pusat Statistik*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/12/08/f8c567805aa8a6977bd4594a/labour-force-situation-in-indonesia-august-2023.html>

- Björck, V., Hedman Ahlström, B., & Kerekes, N. (2024). Work readiness and Work-changing ability: exploring the employability profiles of a social psychiatric care graduate programme's alumni. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 15(7), 96–109. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-07-2024-0186>
- Cai, H., Wang, Z., & Jin, X. (2026). AI usage and employee creativity: the mediating role of work engagement and the moderating role of technology acceptance. *Frontiers in Psychology*, 17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1807038>
- Castaneda, A. R., Maseeh, H. I., Surachartkumtonkun, J., Shao, W., & Thaichon, P. (2026). Impact of frontline employees' perceived benefits of artificial intelligence on AI adoption and job engagement: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 133. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104446>
- Chigbu, B. I., & Nekhwevha, F. H. (2022). Academic-faculty environment and graduate employability: variation of work-readiness perceptions. *Heliyon*, 8(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09117>
- Conley, C. S., Nowakowski, L. M., Hareli, M., & Gonzales, C. H. (2025). Building social-emotional skills in a college career and life planning course: A preliminary investigation of the impact of skills practice on wellbeing. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 5, 100107. <https://doi.org/10.1016/j.sel.2025.100107>
- Fangonil-Gagalang, E. (2024). Association of self-efficacy and faculty support on students' readiness for practice. *Journal of Professional Nursing*, 52, 30–39. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2024.03.001>
- Foster, K., Lambert, L., Solomon, R., Perkins, H., & Masani, S. (2025). In real life: a curriculum for developing students' self-efficacy and outcome expectations through purpose-driven career exploration and planning within a core STEM course. *Journal of Microbiology & Biology Education*, 26(1). <https://doi.org/10.1128/jmbe.00137-24>
- Haugan, G., & Eriksson, M. (2021). Health promotion in health care - Vital theories and research. In *Health Promotion in Health Care - Vital Theories and Research*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-63135-2>
- Inderanata, R. N., & Sukardi, T. (2023). Investigation study of integrated vocational guidance on work readiness of mechanical engineering vocational school students. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13333>
- Innab, A., Almotairy, M. M., Alqahtani, N., Nahari, A., Alghamdi, R., Moafa, H., & Alshael, D. (2024). The impact of comprehensive licensure review on nursing students' clinical competence, self-efficacy, and work readiness. *Heliyon*, 10(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28506>
- Insani Anisykurli, M., & Evita Santi, D. (2024). Page| 283 The Relationship Between Self-Efficacy, Self-Concept, and Family Support with Work Readiness in Generation Z Article Info. *International Journal of Educatio Elementaria and Psychologia*, 1(5), 283–293. <https://doi.org/10.70177/ijEEP.v1i5.1341>
- Izbassar, A., Muratbekova, M., Amangeldi, D., Oryngozha, N., Ogorodova, A., & Shamo, P. (2024). Intelligent System for Assessing University Student Personality Development and Career Readiness. *Procedia Computer Science*, 231, 779–785. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.12.138>
- Lee, J., Kim, N., & Su, M. (2021). Immigrant and international college students' learning gaps: Improving academic and sociocultural readiness for career and graduate/professional education. *International Journal of Educational Research Open*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100047>
- LinkedIn Learning. (2024). 2024 Workplace Learning Report: L&D Powers the AI Future. *LinkedIn Learning*. <https://learning.linkedin.com/resources/workplace-learning-report-2024>
-

- Magfiroh, F., & Jaro'ah, S. (2023). *Gen Z and the World of Work: A Study Literature of New Graduates' Challenges in Building Job Readiness* (pp. 1194–1205). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-152-4_122
- Martini, S., Khan, W. A., & Muttaqiyathun, A. (2023). The Influence of Training, Motivation, and Self-Efficacy on Career Planning. *Jurnal Genesis Indonesia*, 2(02), 54–73. <https://doi.org/10.56741/jgi.v2i02.153>
- Masarwa, R., Yonai, Y., Steinfeld, Y., Ben Natan, M., & Berkovich, Y. (2022). Factors related to Israeli orthopedic surgery residents' career plans and their views on arthroplasty as a career. *International Journal of Surgery Open*, 43. <https://doi.org/10.1016/j.ijso.2022.100498>
- Maulana, A., Fenitra, R. M., Sutrisno, S., & Kurniawan. (2025). Artificial intelligence, job seeker, and career trajectory: How AI-based learning experiences affect commitment of fresh graduates to be an accountant? *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 8. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2025.100413>
- McKinsey & Company. (2023). The skills revolution and the future of learning and earning. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/industries/education/our-insights/the-skills-revolution-and-the-future-of-learning-and-earning>
- Orangi, P. N., Nomura, H., & Nyambok, L. O. (2025). Nurturing self-efficacy through inclusivity and support systems: Improving livelihoods of vulnerable farmers via SHEP approach in Kenya. *Scientific African*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2025.e02871>
- Permana, A. Y., Fitriani, & Aulia, T. (2023). Analysis of Students' Work Readiness Based on Self-Efficacy of Vocational High School in The Building Information Modelling Technology Era. *Journal of Technical Education and Training*, 15(1), 192–203. <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.017>
- Rachmawati, D., Sahid, S., Mahmud, M. I., & Buang, N. A. (2024). Enhancing student career readiness: a two-decade systematic literature review. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 13(3), 1301–1310. <https://doi.org/10.11591/ijere.v13i3.26485>
- Rogers, S., Lai, J., Walker, A., Rawson, H., & Redley, B. (2023). Development of work readiness in graduate nurses during a Transition to Practice Program: A survey study. *Collegian*, 30(4), 595–601. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.05.007>
- Saretta, F., Polloni, L., Cavallin, F., De Bernardo, G., Villani, P. E., Schiavo, R., & Trevisanuto, D. (2025). Coping strategies, anxiety and self-efficacy among participants in neonatal resuscitation courses for instructors. *Global Pediatrics*, 14. <https://doi.org/10.1016/j.gped.2025.100291>
- Sexton, S., & McNulty, J. P. (2024). Job satisfaction and career plans among Irish radiography services managers and clinical specialist radiographers. *Radiography*, 30(6), 1622–1628. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.10.004>
- Zhang, Z., Yu, X., & Liu, X. (2022). Do I decide my career? Linking career stress, career exploration, and future work self to career planning or indecision. *Frontiers in Psychology*, 13, 997984. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997984>
- Taheri, R., Nazemi, N., Pennington, S. E., Clark, J. A., & Dadgostari, F. (2025). Factors influencing educators' AI adoption: A grounded meta-analysis review. In *Computers and Education: Artificial Intelligence* (Vol. 9). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2025.100464>
- Ulfert-Blank, A. S., & Schmidt, I. (2022). Assessing digital self-efficacy: Review and scale development. *Computers and Education*, 191. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2022.104626>
- Verstraeten, J., van Dongen-Leunis, A., Valente, T. W., de Koning, B. B., Nederhand, M. L., Scheepers, R., & van Deen, W. K. (2025). University teachers' advice networks, self-efficacy, and readiness for online

teaching. *International Journal of Educational Research Open*, 9.
<https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100478>

Wang, W., Hackett, R. D., Archer, N., Xu, Z., & Yuan, Y. (2025). Will AI-enabled conversational agents acting as digital employees enhance employee job identity? *Information and Management*, 62(2). <https://doi.org/10.1016/j.im.2025.104099>

Wendling, E., & Sagas, M. (2020). An Application of the Social Cognitive Career Theory Model of Career Self-Management to College Athletes' Career Planning for Life After Sport. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009>

Wiharja MS, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi. *Vocatech: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>

World Economic Forum, & The Future of Job Reports. (2023). *Shaping the Future of Learning : The role of AI in Education 4.0 : Insight Report*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

Yang, H., Yang, L., Chen, L., Liu, J., Cui, S., & Zhang, L. (2024). Exploring work readiness: A qualitative descriptive study of self-perceptions among new graduate nurses. *Heliyon*, 10(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28507>

Yin, W., Ren, G., & Zhang, G. (2025). Mediating and moderating roles of AI literacy: How it shapes the impacts of psychological resilience on work stress and job burnout among young university teachers in China. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2025.100451>