

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA YANG SUDAH MENJALANI PROGRAM MAGANG

Vincentius David Indra Winata¹ & Kiky D.H. Saraswati²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: vincentius.705170291@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta
Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 23-05-2022, revisi: 05-09-2023, diterima untuk diterbitkan : 12-09-2023

ABSTRACT

One of the problems faced by university graduates is the difficulty of getting a job. Apart from limited job opportunities, the high number of new graduates also plays a role in increasing competition among job seekers. With the large number of job seekers, companies are becoming more selective in recruiting employees by only choosing candidates who are able to adapt in the workplace. Universities attempt to bridge this gap by implementing internship program. This program is a solution to promote the work readiness. Work readiness is the attitude, behavior and abilities possessed to obtain and maintain employment. The social environment, such as friends, family, and partners can help provide the necessary needs to increase work readiness. This support can be in the form of emotional support, information support, or instrumental support. Therefore, this research aims to determine the correlation of social support and work readiness in students who have undergone an internship program. The current research recruited 180 students of University X in Jakarta. This research is a quantitative study using the Multidimensional Scale of Perceived Social Support to measure social support and the Work Readiness Inventory to measure work readiness. The analysis result showed that there is a significant relationship between social support and work readiness in students who have undergone internship ($r = 0.363$ and $p = 0.000 < 0.05$). It can be concluded that the higher the social support, the higher the work readiness.

Keywords: Social support, work readiness, university student, internship

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh lulusan perguruan tinggi adalah sulitnya untuk memperoleh pekerjaan. Selain karena terbatasnya lapangan pekerjaan, tingginya jumlah lulusan baru juga berperan dalam meningkatkan kompetisi di antara para pencari kerja. Dengan banyaknya jumlah pencari kerja, perusahaan pun semakin selektif dalam merekrut karyawannya dengan hanya memilih kandidat yang mudah untuk beradaptasi dengan dunia kerja. Untuk menjembatani hal tersebut, banyak perguruan tinggi yang menyelenggarakan program magang. Program ini merupakan solusi untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusannya. Kesiapan kerja adalah sikap, perilaku, dan kemampuan yang dimiliki guna mendapat serta mempertahankan pekerjaan. Lingkungan sosial, seperti pertemanan, keluarga, dan pasangan dapat membantu memberikan kebutuhan yang diperlukan guna meningkatkan kesiapan kerja. Bantuan tersebut dapat berupa dukungan emosional, dukungan informasi, atau dukungan instrumen. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani program magang. Penelitian ini melibatkan 180 mahasiswa Universitas X di Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* untuk mengukur dukungan sosial serta *Work Readiness Inventory* untuk mengukur kesiapan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani magang ($r = 0,363$ dan $p = 0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi juga kesiapan kerja.

Kata Kunci: Dukungan sosial, kesiapan kerja, mahasiswa, magang

1. PENDAHULUAN

Menurut survei Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi mencatat bahwa 8,8% pengangguran di Indonesia adalah sarjana (Kemenristekdikti, 2018). Badan Pusat Statistik (BPS) juga menambahkan pada Agustus 2020 bahwa angka pengangguran terbuka yang berasal dari pendidikan tinggi meningkat menjadi 981.203 orang (BPS, 2020). Hal ini dapat terjadi karena

kompetensi lulusan tidak memenuhi kualifikasi dari perusahaan (Kusumaputri, 2018), dan ikut menjadi penyumbang dari tingginya tingkat pengangguran (Wirakusuma, 2013). Para pemakai tenaga kerja sering mengeluhkan kondisi lulusan perguruan tinggi yang kurang tangguh, tidak jujur, cepat merasa bosan, tidak mampu bekerja dalam tim, bahkan kurangnya kemampuan untuk berkomunikasi lisan dan menulis laporan dengan baik (Iriani, 2017). Hal ini dinilai sebagai rendahnya kualitas dan kesiapan kerja lulusan. Oleh karena itu, ketika perusahaan ingin mendapatkan pekerja dengan kemampuan yang baik, mereka akan sangat selektif dalam melakukan penerimaan pekerja. Sikap perusahaan ini menjadi penyebab semakin sulitnya lulusan untuk mendapat pekerjaan (Cranmer, 2006; O'Leary, 2016).

Perusahaan telah menetapkan kriteria penilaian pada lulusan yang siap kerja. *National Association of Colleges and Employers* mengemukakan bahwa perusahaan menetapkan kualifikasi khusus agar dapat diterima bekerja, seperti mampu bekerja sama dalam tim, mampu melihat masalah dari berbagai sisi dan menyelesaikannya, komunikasi verbal dan nonverbal yang baik, dan kuatnya jiwa kepemimpinan (Caballero & Walker, 2010; Williams dalam Prasetyo, 2019).

Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki mahasiswa adalah dengan mengikuti program magang. Magang merupakan pelatihan kerja yang dilaksanakan langsung di industri yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan mampu meningkatkan kompetensi di dalam dunia kerja (Danim & Khairil, 2013). Lebih jauh lagi, pemberian teori dalam proses pendidikan harus didukung oleh praktik agar keterampilan mahasiswa meningkat, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pekerjaan yang sebenarnya (Ross & Elechi, 2002). Melalui magang, pendidikan formal yang sudah diperoleh akan dipraktekkan langsung di tempat kerja guna mendapatkan penguasaan keahlian (Daryanto, 2009), sekaligus menjadi salah satu bentuk pengalaman belajar yang bisa mempengaruhi kesiapan kerja (Muktiani, 2014).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan mendukung pernyataan di atas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Chen (2011) menyimpulkan bahwa pengalaman magang industri berpengaruh positif dan signifikan pada niat berperilaku pada mahasiswa di Taiwan. Rosyani (2017) yang menyatakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh pengalaman selama magang, minat kerja dan informasi pekerjaan. Yulianti dan Khafid (2015) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara magang dan kesiapan kerja dengan persentase pengaruh magang terhadap kesiapan kerja sebesar 18,40%. Selain itu, Eliyani et al. (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa para calon tenaga kerja akan terpengaruh kesiapan kerjanya dengan program praktik kerja industri atau magang.

Menurut Brady (2009), kesiapan kerja dapat berasal dari pribadi individu, seperti perilaku dalam bekerja dan perilaku yang diperlukan untuk mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang sudah didapat. Nurjanah (2018) menyatakan bahwa kemampuan berpikir logis, kompetensi, kemampuan bekerja bersama orang lain, tanggung jawab, dan pemikiran yang terbuka dalam membuat keputusan menjadi tolak ukur seseorang memiliki kesiapan kerja. Selain itu, bakat, minat, motivasi, kebutuhan psikologis, cita-cita, dan kepribadian turut menjadi faktor penentu seseorang memiliki kesiapan kerja (Kartono dalam Agustin, 2018). Hal ini sejalan dengan pernyataan Santoso (2017) dan Juniman (2018) yang mengemukakan bahwa syarat untuk individu bisa diterima bekerja di perusahaan adalah harus memiliki keinginan untuk terus belajar, memiliki keterampilan yang menarik, pola pikir yang terbuka, kreativitas, inisiatif, kemampuan beradaptasi dengan sesuatu yang baru serta tanggung jawab, kejujuran, dan motivasi dalam bekerja. Teman sebaya juga bisa berperan positif bagi individu dalam melakukan eksplorasi karier dan membantu kematangan kariernya (Rossallina & Salim, 2019). Sedangkan untuk mempertahankan posisinya,

SDM dituntut untuk terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan nilai kompetensinya (Isharyanti, 2011).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Dukungan sosial adalah cara individu untuk menahan stres dengan memanfaatkan ketersediaan sumber dukungan yang ada (Zimet et al., dalam Louw & Viviers, 2010). Bentuk dari dukungan sosial yang diberikan orang lain atau kelompok dapat berupa kenyamanan, kepedulian, penghargaan, maupun bantuan (Uchino dalam Sarafino & Smith, 2011). Kaniasty (dalam Taylor, 2012) berpendapat bahwa dukungan sosial adalah suatu hubungan sosial yang memiliki jaringan interaksi dan menyediakan akses kepada seseorang menuju sumber daya yang ingin dirasakan.

Dukungan sosial dapat diartikan sebuah pertolongan yang berupa pertolongan emosi, pertolongan perhatian, penyediaan informasi, atau pertolongan lainnya (Taylor et al., 2009). Levitt et al. (1994) menyatakan bahwa berbagai dukungan yang diperoleh individu dari lingkungan sekitar, baik teman, pacar, dan keluarga, dapat berhubungan dan meningkatkan kesejahteraan individu. Oleh karena itu, dukungan yang diberikan akan berdampak positif pada setiap keputusan yang menyangkut kesejahteraan individu, salah satunya kesiapan dalam bekerja.

Mahasiswa yang sedang magang juga merupakan individu yang mulai aktif memikirkan tentang masa depan. Salah satunya adalah mereka membutuhkan informasi dari lingkungan sosialnya dalam pemilihan karier. Mereka mulai aktif mencari lebih banyak relasi dan dukungan sosial demi membuat impian mereka terwujud. Penelitian yang telah dilakukan oleh Utami (2016) mengungkapkan bahwa dengan tingginya pemberian dukungan sosial tentu akan berdampak pada peningkatan kesiapan kerja, sehingga orang tersebut lebih percaya dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal itu juga didukung dengan hasil penelitian dari Sari (2017) yang menyatakan bahwa ketika dukungan sosial rendah maka akan berdampak negatif pula pada kesiapan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja perlu diusahakan untuk lebih ditingkatkan agar kesenjangan antara dunia akademis dan dunia kerja semakin menyempit. Selain program magang yang telah diimplementasikan oleh perguruan tinggi, faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesiapan kerja lulusan pun perlu diketahui. Salah satu faktor tersebut adalah dukungan positif dari lingkungan sekitar mahasiswa. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani magang. Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana korelasi antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani magang.

2. METODE PENELITIAN

Partisipan pada penelitian ini adalah mahasiswa Universitas X di Jakarta yang sudah menjalani program magang. Faktor lain seperti jenis kelamin, usia, agama, dan fakultas atau jurusan yang diambil tidak dibatasi oleh peneliti. Setelah data terkumpul, diperoleh gambaran bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa berjenis kelamin wanita (88,9%), berusia 21 tahun (69,4%), dan berasal dari Fakultas Psikologi (70,6%).

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *non-probability sampling* karena pemilihan partisipan berdasarkan ketersediaan partisipan di lapangan. Teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, dimana pemilihan partisipan dilakukan dengan menerapkan kriteria tertentu kepada suatu populasi yang

berkaitan dengan tujuan penelitian, kemudian peneliti akan memberikan kuesioner kepada calon partisipan yang memiliki kesesuaian dengan kriteria yang ditentukan. Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif non eksperimental. Desain penelitian ini adalah korelasional, yaitu peneliti ingin meneliti hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani program magang.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring dengan menggunakan *google form*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur dukungan sosial adalah *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (Zimet et al. 1988). Alat ukur ini terdiri dari 12 butir pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi: (a) dukungan keluarga (*family support*), (b) dukungan teman (*friend support*), dan (c) dukungan orang yang istimewa (*significant others support*). Selanjutnya, untuk mengukur kesiapan kerja, peneliti menggunakan skala *Work Readiness Inventory* yang disusun berdasarkan enam aspek kesiapan kerja yang dikembangkan oleh Brady (2009). Skala ini terdiri dari 18 butir pernyataan untuk mengukur enam aspek dengan kesiapan kerja, yaitu (a) tanggung jawab, yaitu kemauan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya; (b) fleksibilitas, yaitu kemampuan seseorang dalam menempatkan dan menyesuaikan diri dengan cepat dan mudah terhadap lingkungan kerjanya; (c) keterampilan, adalah kemampuan yang menunjang dalam pekerjaan atau pun bersedia mempelajari keterampilan baru untuk menunjang hasil pekerjaannya; (d) komunikasi, adalah kemampuan untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja; (e) cara pandang terhadap diri sendiri, yaitu pemahaman individu yang berkaitan dengan proses interpersonal individu mengenai keyakinan dirinya dalam menjalankan peran dan pekerjaannya; dan (f) kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu kemampuan seseorang untuk menjaga kebersihan diri, kesehatan secara fisik dan mental serta mampu mengikuti prosedur keselamatan sesuai dengan arahan yang ada.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, variabel dukungan sosial yang dipersepsikan oleh partisipan penelitian ini berada pada kategori tinggi (5,39). Rerata paling tinggi adalah pada dimensi *significant others*, yaitu 5,54. Sebaliknya, rerata paling rendah adalah pada dimensi keluarga, yaitu 5,31. Gambaran lebih lengkap ditampilkan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1

Dimensi	Minimum	maksimum	Rerata empirik	Simpangan Baku	Intepretasi
<i>Significant others</i>	1,00	7,00	5,54	1,277	Tinggi
Keluarga	1,50	7,00	5,30	1,308	Tinggi
Teman	1,75	7,00	5,31	1,098	Tinggi
Total	3,00	7,00	5,39	0,917	Tinggi

Gambaran Data Variabel Dukungan Sosial

Rerata variabel kesiapan kerja berada pada kategori tinggi, yaitu 3,11. Dimensi kesiapan kerja yang memiliki rerata paling tinggi adalah dimensi kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu 3,30. Selanjutnya, dimensi yang paling rendah reratanya adalah dimensi fleksibel, yaitu 2,94. Dimensi tanggung jawab dan komunikasi memiliki rerata yang sama besar, yaitu 3,18. Secara keseluruhan, gambaran rerata tiap dimensi kesiapan kerja ditampilkan dalam tabel 2 ini.

Tabel 2

Dimensi	Minimum	Maksimum	Rerata empirik	Simpangan Baki	Intepretasi
Tanggung jawab	2,00	4,00	3,18	0,411	Tinggi
Fleksibel	2,00	4,00	2,94	0,398	Tinggi
Keterampilan	2,00	4,00	3,04	0,402	Tinggi
Komunikasi	2,00	4,00	3,18	0,349	Tinggi
Pandangan diri	2,00	4,00	3,02	0,408	Tinggi
Kesehatan dan keselamatan kerja	2,67	4,00	3,30	0,422	Tinggi
Total	2,61	4,00	3,11	0,284	Tinggi

Gambaran data variabel kesiapan kerja

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh hasil bahwa dukungan sosial berkorelasi secara signifikan dengan kesiapan kerja ($r = 0,363$ dan $p < 0,05$). Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka akan semakin tinggi pula kesiapan kerja. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial, maka akan semakin rendah pula kesiapan kerja.

Uji korelasi menunjukkan hasil bahwa dimensi dukungan sosial yang paling tinggi berkorelasi dengan kesiapan kerja adalah dimensi keluarga (0,328), sedangkan yang paling rendah korelasinya adalah dimensi teman (0,229). Hasil uji korelasi dimensi dukungan sosial dengan kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3

Hasil Uji Korelasi Dimensi Dukungan Sosial Dengan Variabel Kesiapan Kerja

Dimensi	r	p	Keterangan
<i>Significant Other</i>	0,326	0,000	Korelasi positif dan signifikan
Keluarga	0,328	0,000	Korelasi positif dan signifikan
Teman	0,229	0,002	Korelasi positif dan signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh hasil bahwa dimensi kesiapan kerja yang berkorelasi paling tinggi dengan dukungan sosial adalah dimensi keterampilan (0,330). Sebaliknya, dimensi yang berkorelasi paling rendah dengan dukungan sosial adalah tanggung jawab (0,189). Hasil uji korelasi dukungan sosial dengan dimensi kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4

Hasil Uji Korelasi Variabel Dukungan Sosial Dengan Dimensi Kesiapan Kerja

Dimensi	r	p	Keterangan
Tanggung jawab	0,189	0,011	Korelasi positif dan signifikan
Fleksibel	0,225	0,002	Korelasi positif dan signifikan
Keterampilan	0,330	0,000	Korelasi positif dan signifikan
Komunikasi	0,219	0,003	Korelasi positif dan signifikan
Pandangan diri	0,210	0,005	Korelasi positif dan signifikan
Kesehatan dan keselamatan kerja	0,290	0,000	Korelasi positif dan signifikan

Kedua variabel penelitian, yaitu dukungan sosial dan kesiapan kerja, memiliki rerata yang tinggi. Hasil uji deskriptif ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami (2016) yang juga memperoleh hasil tinggi pula. Walaupun partisipan dalam penelitiannya berbeda dengan penelitian ini, namun tingkat kesiapan kerja dan persepsi terhadap dukungan sosialnya ternyata berada pada kategori yang sama.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani program magang. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja (Utami, 2016; Sari, 2017). Walaupun demikian, pada penelitian yang dilakukan Sari (2017) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,268 yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai yang diperoleh peneliti, yaitu sebesar 0,363. Sebaliknya, jika dibandingkan dengan penelitian Utami (2016), koefisien korelasi yang diperoleh jauh lebih besar, yaitu 0,653.

Dukungan dari lingkungan sekitar juga akan menambah keyakinan mereka dalam pemilihan karir karena banyaknya dukungan yang diperoleh (Widyastuti, 2013). Dosen dan pihak universitas bisa ikut membantu para mahasiswa melalui penyediaan berbagai informasi mengenai dunia kerja yang dibutuhkan, terbukanya segala akses yang diberikan oleh orang lain juga merupakan bentuk dari dukungan sosial (Kaniasty dalam Taylor, 2012) hal tersebut sekaligus menunjukkan bahwa lingkungan sekitar bisa memiliki peran dalam kesiapan kerja seseorang apabila mau ikut membantu memberikan dukungan (Sarifah & Edwina, 2015).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial dan kesiapan kerja pada mahasiswa yang sudah menjalani magang. Selain itu pada uji korelasi antar dimensi juga didapat hasil bahwa terdapat korelasi antara dimensi dukungan sosial dengan variabel kesiapan kerja serta antara variabel dukungan sosial dengan semua dimensi kesiapan kerja.

Terkait dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah dengan melibatkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kesiapan kerja lulusan. Faktor internal mahasiswa yang dapat dilibatkan antara lain adalah grit ataupun modal psikologis, sedangkan faktor eksternalnya dapat berupa dukungan organisasi. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk difokuskan pada partisipan yang mengambil program vokasional yang memiliki program magang atau praktik kerja yang lebih terintegrasi.

Secara praktis, saran yang dapat diberikan bagi pihak terkait antara lain adalah agar keluarga, teman, dan orang terdekat dapat menjadi tempat bagi mahasiswa untuk memperoleh dukungan sosial untuk membantunya dalam meningkatkan kesiapan kerja. Keluarga dapat membantu memberikan dukungan moral agar mahasiswa memiliki persepsi positif dalam membangun kesiapan kerja untuk menghadapi dunia kerja nantinya. Teman menjadi sumber lain untuk mendapatkan dukungan sosial yang baik dalam membangun kesiapan kerja pada mahasiswa. Melalui teman, informasi-informasi seperti kesempatan magang, program-program untuk mengembangkan kompetensi, dan sebagainya, dapat diperoleh dengan mudah. Orang terdekat seperti pacar, istri atau suami (jika sudah menikah), sahabat, atau teman semasa kecil dapat turut ambil bagian dalam peningkatan dukungan sosial. Dukungan moral, motivasi, dan pemberian informasi seputar dunia kerja juga dapat diperoleh dari orang terdekat.

Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak terkait yang telah memberikan dukungan penuh bagi terlaksananya penelitian ini.

REFERENSI

- Agustin, B. (2018). *Pengaruh self efficacy terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di Universitas Muhammadiyah Gresik*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.
- BPS. (2020). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan 1986 - 2019*. <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/972/pengangguran-terbukamenurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-1986---2019.html>.
- Brady, R. P. (2009). *Work readiness inventory administrator's guide*. <http://www.jist.com/workreadiness-inventory>.
- Caballero, C. L. W., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13-25.
- Chen, C. T., & Chen, F. C. (2011). The influence of internship experience on the behavioral intention of college students in Taiwan. *The Asia Pacific Education Researcher*, 20(1), 73-92.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes. *Journal of Studies in Higher Education*, 31 (2), 169-184. <https://doi.org/10.1080/03075070600572041>.
- Danim. & Khairil. (2013). *Profesi kependidikan*. Alfabeta.
- Daryanto. (2009). *Panduan Proses pembelajaran kreatif dan inovatif. teori dan praktik pengembangan dalam profesionalisme bagi guru*. CV. AV Publisher.
- Eliyani, C., Yanto, H. & Sunarto, S. T. (2016). Determinan kesiapan kerja siswa SMK kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di kota Semarang. *Journal of Economic Education*, 5(1), 22-30.
- Iriani, T. (2017). Studi analisis terhadap kemampuan soft skills mahasiswa fakultas teknik UNJ. *Jurnal Pendidikan Teknik Sipil*, 6(1), 38-50. <https://doi.org/10.21009/jpensil.v6i1.7472>.
- Isharyanti, R. (2011). *Pengaruh praktik industri, informasi dunia kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMKN 1 Tempel*. [Skripsi]. Pendidikan Administrasi Perkantoran FISE UNY.
- Juniman, T. P. (2018, Agustus 29). 5 Kriteria Pekerja milenial yang mudah dapat kerja. *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20180829081559-284-325720/5-kriteria-pekerja-milenial-yang-mudah-dapat-kerja>.

- Kemenristekdikti. (2018, Maret 25). Lulusan perguruan tinggi harus unggul dalam persaingan global. <https://ristekdikti.go.id/kabar/lulusanperguruan-tinggi-harus-unggul-dalam-persaingan-global/>
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (Perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Deepublish.
- Levitt, M.J., Guacci-Franco, N., & Levitt, J.L. (1994). Social support and achievement in childhood and early adolescence: A multi cultural study. *Journal of Applied Development Psychology, 15*. 207-222. [https://doi.org/10.1016/0193-3973\(94\)90013-2](https://doi.org/10.1016/0193-3973(94)90013-2).
- Louw, G. J., & Viviers, A. (2010). An evaluation of a psychosocial stress and coping model. *Journal of Industrial Psychology, 36*(1) 85-90.
- Muktiani, E. E. (2014). Pengaruh praktik kerja industri dan prestasi akademik mata diklat produktif akuntansi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI program Keahlian akuntansi SMK Nasional Pati tahun ajaran 2012/2013. *Economic Education Analysis Journal, 3*(1), 166-172.
- Nurjanah, S. (2018). *Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja, pengalaman praktik kerja industri dan prestasi belajar akuntansi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 1 Tempel*. [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- O’Leary, S. (2016). Graduates’ experiences of, and attitudes towards, the inclusion of employability-related support in undergraduate degree programmes: Trends and variations by subject discipline and gender. *Journal of Education and Work, 30*(1), 84-105. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1122181>.
- Prasetyo, M. (2019). *Peran modal psikologis terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir*. [Skripsi]. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara
- Ross, L. E., & Elechi, O. O. (2002). Student attitudes towards internship experiences: From theory to practice. *Journal of Criminal Justice Education, 13*(2), 297-312. <https://doi.org/10.1080/10511250200085491>.
- Rossallina, L., & Salim, R. A. (2019). Perilaku eksplorasi karier, dukungan sosial, dan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier SMP. *Jurnal Psikologi Indonesia, 8*(2), 224–239.
- Rosyani, D. (2017). *Pengaruh pengalaman praktik kerja Industri, minat kerja dan informasi pekerjaan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII program keahlian akuntansi SMK Swagaya 1 Purwokerto tahun ajaran 2016/2017*. [Skripsi]. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Santoso, H. O. (2017, Februari 2). Ini 5 kriteria pekerja yang paling dicari perusahaan. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/2841247/ini-5-kriteria-pekerja-yang-paling-dicari-perusahaan>.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th ed.)*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sari, E. R. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII di SMK Farmasi Samarinda. *Jurnal Psikologi Unmul, 5*(2), 353-367.
- Sarifah, S., & Edwina, T. N. (2015). Hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan disiplin kuliah dengan minat mengikuti kuliah pada mahasiswa program studi manajemen produksi pemberitaan Sekolah Tinggi Multi Media Yogyakarta. *InSight: Jurnal Ilmiah Psikologi, 17*(2), 118-127
- Taylor, S. E. (2012). *Health psychology*. McGraw-Hill.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi sosial (12th ed.)*. Kencana Prenada Media Group.
- Utami, A. (2016). *Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa SMK*. [Skripsi]. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah.

- Widyastuti, R. J. (2013). Pengaruh self efficacy dan dukungan sosial keluarga terhadap kemantapan pengambilan keputusan karier siswa. *Jurnal BK Unesa*, 3(1).
- Wirakusuma, Y. K. (2013, Juni 28). Menakertrans targetkan akhir tahun ini pengangguran turun pada kisaran 5,5 – 5,8 %. *Okezone*.
<https://nasional.okezone.com/read/2013/06/28/337/829215/akhir-2013-muhaimin-targetkan-pengangguran-turun>.
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan soft skills terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2)
- 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.