

Hubungan Kesiapan Kerja Mahasiswa Semester Akhir dengan *Big Five Personality*

Sri Wahyuningsi M. Polinggapo¹, Naysila Ramadhanti Kilis², Daniyah Zulfa Firdaus³,
Trizky Agityo Ntau⁴.

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia^{1,2,3,4}
sriwahyuni@ung.ac.id

Diterima: 1 Oktober 2024

Disetujui: 4 November 2024

Dipublikasi: 30 November 2024

Abstrak

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesiapan kerja berhubungan dengan aspek-aspek psikologis seseorang sehingga muncul pertanyaan apakah terdapat hubungan kepribadian seseorang, dalam hal ini ditinjau dari teori kepribadian *big five personality*, dengan kesiapan kerja yang mendorong dilakukan penelitian ini dengan menyasar mahasiswa semester akhir. Sebanyak 121 mahasiswa semester akhir Universitas Negeri Gorontalo dari 32 jurusan sebagai subjek penelitian. Pengukuran menggunakan *The Work Readiness Scale* (WRS) dan *Big Five Inventory* (BFI) dan hasilnya dianalisis melalui uji Spearman dengan bantuan JASP. Pengujian hipotesis menunjukkan hasil ada hubungan yang signifikan antara *Big Five Personality* dan Kesiapan Kerja ($r=0,614$ $p=0,000$). Dari kelima dimensi kepribadian ditemukan 4 dimensi yang memiliki hubungan yang arahnya positif dengan kesiapan kerja, yaitu *openness to experience* ($r=0,770$ $p=0,000$), dimensi *conscientiousness* ($r=0,585$ $p=0,000$), dimensi *extraversion* ($r=0,776$ $p=0,000$), dan dimensi *agreeableness* ($r=0,715$ $p=0,000$). Sementara itu, dimensi *neuroticism* memiliki hubungan negatif dengan kesiapan kerja ($r=-0,301$ $p=0,000$). Penelitian ini berimplikasi pada bidang psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi bahwa dengan mengetahui tipe kepribadian dapat memprediksikan kesiapan kerja lulusan sehingga dapat dilakukan upaya dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja

Kata Kunci: Big five personality; Kesiapan kerja; Mahasiswa

Abstract

Previous research has shown that work readiness is related to an individual's psychological aspects, which raises the question of whether there is a relationship between a person's personality, in this case viewed from the Big Five Personality theory, and work readiness. This study targets final semester students. A total of 121 final semester students from Universitas Negeri Gorontalo from 32 study programs were subjects of the research. Measurements used The Work Readiness Scale (WRS) and Big Five Inventory (BFI), and the results were analyzed using Spearman's test with the help of JASP. Hypothesis testing showed a significant relationship between Big Five Personality and Work Readiness ($r=0.614$ $p=0.000$). Of the five personality dimensions, four dimensions were found to have a positive relationship with work readiness, namely openness to experience ($r=0.770$ $p=0.000$), conscientiousness dimension ($r=0.585$ $p=0.000$), extraversion dimension ($r=0.776$ $p=0.000$), and agreeableness dimension ($r=0.715$ $p=0.000$). Meanwhile, the neuroticism dimension had a negative relationship with work readiness ($r=-0.301$ $p=0.000$). This research has implications for the fields of educational psychology and industrial and organizational psychology, as knowing personality types can predict graduates' work readiness, allowing for efforts to prepare graduates who are work-ready.

Keywords: Work readiness; Big five personality; Collage student

This is an open access article distributed under CC BY-SA 4.0 Attribution License, provided the original work is properly cited. ©2024 by Sri Wahyuningsi M. Polinggapo, M.Psi., Psikolog³, Naysila Ramadhanti Kilis, Daniyah Zulfa Firdaus dan Trizky Agityo Ntau

PENDAHULUAN

Memasuki dunia kerja adalah fase krusial dalam kehidupan seorang mahasiswa, terutama bagi mereka yang berada di semester akhir. Pada tahap ini, banyak mahasiswa yang mulai merasakan tekanan dan kekhawatiran terkait kesiapan mereka untuk bekerja. Keinginan agar segera menemukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi dan kemampuan mereka menjadi salah satu perhatian utama.

Menurut data terbaru yang dirilis pada Agustus 2023 (BADAN PUSAT STATISTIK, 2023), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) menunjukkan penurunan dari Februari 2023 ke Februari 2024 sebesar 0,63%. Namun, pada tingkat pendidikan universitas, TPT justru mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2022, TPT untuk lulusan universitas adalah 4,80%, sementara pada tahun 2023 meningkat menjadi 5,18%. Sebelumnya, pada tahun 2021, TPT berada pada angka 5,98%, yang menunjukkan adanya fluktuasi signifikan dari tahun ke tahun. Selain itu, untuk lulusan pendidikan Diploma I/II/III, TPT mencapai 4,79% pada tahun 2023. Angka ini menunjukkan penurunan berturut-turut sejak dua tahun terakhir, yaitu pada tahun 2021 TPT mencapai 5,98% dan pada tahun 2022 mencapai 4,59%. Data ini menunjukkan adanya ketidakpastian dalam kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi, yang perlu diatasi untuk meningkatkan peluang kerja mereka.

Individu yang sudah siap untuk memasuki dunia kerja cenderung menunjukkan dirinya lebih mampu dalam memanfaatkan aspek afektif dan sosial, serta mampu dalam mengintegrasikan antara relevansi keterampilan kognitif dengan pekerjaannya (Khairunnisa & Trisnawati, 2024). Kesiapan kerja yang rendah dapat menjadi salah satu faktor penyumbang meningkatnya TPT, terutama di kalangan lulusan universitas. (Pang et al, 2018). Salah satu yang dapat menyebabkan angka pengangguran yang tinggi adalah tidak adanya kecocokan antara keterampilan yang dimiliki lulusan dengan kebutuhan pasar kerja (Masole & Dyn, 2016). Tingginya angka pengangguran di kalangan usia produktif khususnya lulusan muda menunjukkan bahwa perlu diberikan perhatian khusus pada aspek kesiapan kerja. Menurut teori perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super, masa transisi dari kelulusan ke dunia kerja biasanya dialami oleh remaja tingkat akhir yang berusia awal 20-an (Lakshmi & Elmartha, 2022).

Persaingan di pasar kerja semakin kompetitif sehingga kesiapan kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mempersiapkan mahasiswa memasuki dunia kerja (Khairunnisa & Trisnawati, 2024). Caballero et al (2011) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sikap dan atribut yang dimiliki lulusan sebagai modal mereka untuk siap bekerja atau siap untuk sukses di lingkungan kerja nanti. Selain itu, Symonds & O'Sullivan menyatakan bahwa kesiapan kerja sebagai seperangkat kompetensi yang mencakup motivasi karir, keterampilan dasar, keterampilan khusus pekerjaan, keterampilan berpikir tingkat tinggi, keterampilan sosial, serta karakteristik dan sikap pribadi (Peersia et al, 2024).

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara kepribadian dan kesiapan kerja. Misalnya penelitian oleh Layalin et al., (2023), dimana pada penelitian ini membahas mengenai aspek *Conscientiousness* yang dapat membantu siswa memiliki orientasi masa depan yang baik dan pada gilirannya, membuat keputusan karir yang tepat. Selain itu, tercatat penelitian lain milik Alexander et al. (2023) yang membahas terkait

kepribadian seorang karyawan, terutama dalam dimensi ekstrasversi dan kesadaran, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa terlibat mereka dalam pekerjaan. *Conscientiousness* dan ekstrasversi, keduanya termasuk dalam dimensi kepribadian *Big Five Personality*.

McCrae dan Costa mengelompokkan sifat dasar kepribadian kedalam lima dimensi kepribadian yang dikenal sebagai *Big Five Factor Personality Traits*. Kelima sifat tersebut yaitu keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*), ekstroversi (*extraversion*), kesadaran (*conscientiousness*), kesepakatan (*agreeableness*), dan neurotisisme (*neuroticism*). Keterbukaan terhadap pengalaman ditandai dengan rasa ingin tahu terhadap hal-hal baru, kreativitas, dan imajinasi. Kesadaran ditandai dengan sifat teratur, memiliki tanggung jawab, dan memiliki perencanaan atau terorganisir. Ekstroversi dicirikan oleh sifat ceria, senang dengan keramaian, dan suka berdiskusi. Kesepakatan dicirikan oleh sifat ramah, kooperatif, dan dapat dipercaya. Neurotisisme ditandai dengan kecenderungan untuk mengalami emosi negatif seperti kecemasan dan depresi (Feist et al, 2021).

Penelitian mengenai topik yang berhubungan dengan kesiapan kerja Mahasiswa semester akhir ini masih sangat terbatas, terutama di konteks lokal seperti Gorontalo. Maka berdasarkan pembahasan di atas, penelitian dilakukan untuk melihat hubungan dari variabel kesiapan kerja dan variabel *big five personality* khususnya pada mahasiswa Gorontalo yang sudah menempuh semester akhir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa antara kesiapan kerja dan kepribadian pada mahasiswa semester akhir di Universitas yang ada di Gorontalo memiliki hubungan yang signifikan. Maka hipotesis yang kami ajukan yaitu terdapat hubungan antara kesiapan kerja dan kepribadian pada mahasiswa semester akhir yang ada di Gorontalo.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif dilakukan untuk melihat hubungan antara kesiapan kerja dengan *big five personality*, yaitu merupakan metode ilmiah atau *scientific* karena kaidah ilmiah telah terpenuhi secara konkrit atau empiris, terukur, rasional, objektif, serta sistematis (Sugiyono, 2022). Tujuannya untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, dalam hal ini ada hubungan antara kesiapan kerja dengan *big five personality*.

Terdapat 2 buah instrumen psikologis yang digunakan dalam upaya pengumpulan data penelitian. Skala pertama menggunakan *Work Readiness Scale* (WRS) yang telah dikembangkan oleh Caballero, et al (2011). Skala tersebut terdiri dari empat aspek yaitu karakteristik personal, kecerdasan organisasi, kecerdasan sosial dan kompetensi dan telah diadaptasi oleh Ramadhania dan Dewi (2017) yang berjumlah 23 aitem. Sedangkan pengumpulan data kepribadian menggunakan skala kepribadian *big five personality* (BFI) yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dan telah diadaptasi oleh Ramdhani (2012). Skala tersebut terdiri atas lima faktor yaitu keterbukaan terhadap pengalaman kesadaran (*conscientiousness*), ekstroversi (*extraversion*), (*openness to experience*), kesepakatan (*agreeableness*), dan neurotisisme (*neuroticism*) dengan total aitem sejumlah 44

The work readiness scale (WRS) dan *big five personality Inventory* (BFI) analisis validitasnya menggunakan validitas Produk Momen Pearson. Analisis Pearson dilakukan

dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor aitem dengan skor total. Apabila nilai korelasi (r) lebih dari atau sama dengan ($\geq$) 0.3 dan nilai signifikansi (p -value) kurang dari ($<$) 0.05, item tersebut akan dianggap valid dan dapat dipertahankan dalam instrumen. Begitupun sebaliknya, apabila nilai r kurang dari 0.3, dan nilai signifikansinya juga lebih dari 0.05, maka item tersebut dianggap tidak valid dan perlu peninjauan kembali (Azwar, 2021).

Setelah dilakukan uji validitas pada skala *The Work Readiness Scale* (WRS), didapatkan bahwa skala ini hanya memiliki dua item yang tidak valid dari total 23 aitem sehingga aitem yang dinyatakan valid berjumlah 21 aitem. Uji validitas pada skala *Big Five Personality Inventory* (BFI) untuk total 44 aitem ditemukan ada 20 aitem yang gugur karena tidak memenuhi standar validitas sehingga aitem yang dinyatakan valid berjumlah 24 aitem.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dari item-item yang valid dengan menggunakan uji reliabilitas *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* yang didapatkan dari uji reliabilitas untuk skala *The Work Readiness Scale* (WRS) sebesar 0.838 sedangkan untuk skala *Big Five Personality Inventory* (BFI) didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.880, sehingga kedua skala tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Sejumlah 121 mahasiswa Universitas Negeri Gorontalo yang berasal dari 32 jurusan dengan kategori mahasiswa semester akhir minimal berada di semester 6, dipilih melalui teknik *simple random sampling*. Partisipan diminta untuk mengisi *google form* berdasarkan kriteria yang sesuai dengan dirinya. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis uji korelasi parametrik pearson dengan bantuan program JASP.

HASIL TEMUAN

Pendeskripsian subyek penelitian menunjukkan bahwa terdapat 121 subyek yang berasal dari 32 jurusan dengan kategori mahasiswa semester akhir minimal berada di semester 6. Sejumlah 33 orang untuk subjek berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 27,3 % dan sejumlah 88 orang untuk subjek berjenis kelamin perempuan dengan persentase 72,2 %. Sehingga sebagian besar subjek penelitian adalah perempuan.

Tabel 1. Uji hipotesis variabel kesiapan kerja big five personality

Variabel	r	p	Keterangan
Big Five Personality dan Kesiapan Kerja	0,614	0,000	Korelasi kuat

Berdasarkan tabel 1, hasil uji analisis menggunakan JASP antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *big five personality* (keseluruhan dimensi) adalah hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang ditunjukkan melalui nilai r sebesar 0,614 dengan nilai signifikansi p yaitu 0,000 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan yang kuat antara kesiapan kerja dengan *big five personality* (keseluruhan dimensi).

Tabel 2. Hasil uji hipotesis 5 dimensi big five personality dan kesiapan kerja

Variabel	r	p	Keterangan
<i>Openness to experience</i> dan Kesiapan Kerja	0,770	0,000	Korelasi kuat positif
<i>Conscientiousness</i> dan Kesiapan Kerja	0,585	0,000	Korelasi sedang positif
<i>Extraversion</i> dan Kesiapan Kerja	0,776	0,000	Korelasi kuat positif
<i>Agreeableness</i> dan Kesiapan Kerja	0,715	0,000	Korelasi kuat positif
<i>Neuroticism</i> dan Kesiapan Kerja	-0,301	0,000	Korelasi lemah negatif

Berdasarkan tabel 2 bisa dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis untuk variabel kesiapan kerja dan variabel *openness to experience* adalah $r = 0,770$ dengan signifikansi dari nilai p yaitu $0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang kuat antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *openness to experience* dan hubungan kedua variabel tersebut arahnya bersifat positif.

Tabel berikutnya merupakan hasil pengujian hipotesis untuk variabel kesiapan kerja dan variabel *conscientiousness* yaitu nilai $r = 0,585$ dengan signifikan nilai p adalah $0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *conscientiousness*. Tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah sedang (tidak kuat ataupun tidak lemah) dengan arah hubungan positif.

Masih pada tabel 2, hasil pengujian hipotesis ketiga adalah variabel kesiapan kerja dan variabel *extraversion*. Nilai yang didapatkan sebesar $r = 0,776$ dengan signifikan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *extraversion*. Tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat dan arah hubungannya bersifat positif.

Hasil pengujian hipotesis keempat pada tabel 2 adalah variabel kesiapan kerja dan variabel *agreeableness*. Nilai yang didapatkan sebesar $r = 0,715$ dengan nilai signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis H_0 ditolak, artinya ada hubungan yang kuat antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *agreeableness* dan arah hubungan kedua variabel tersebut adalah positif.

Hasil terakhir pada tabel 2 adalah pengujian hipotesis untuk variabel kesiapan kerja dan variabel *neuroticism*. Nilai yang didapatkan sebesar $r = -0,301$ dengan nilai signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka hipotesis H_0 ditolak, artinya ada hubungan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel *neuroticism*. Tingkat hubungan kedua variabel tersebut adalah lemah dan tanda negatif menunjukkan bahwa arah hubungan keduanya negatif.

PEMBAHASAN

Variabel kesiapan kerja dan variabel *big five personality* (seluruh dimensi) memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan arah hubungannya bersifat positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesiapan kerja dan variabel *big five personality* bergerak ke arah yang sama,

artinya apabila skor kepribadian naik maka kesiapan kerja pun akan ikut naik, begitu pula sebaliknya..

Uji hipotesis selanjutnya yaitu hubungan antara kelima dimensi kepribadian dari *big five personality* dengan kesiapan kerja, ditemukan bahwa tiap-tiap dimensi memiliki hubungan dengan kesiapan kerja namun dengan perbedaan level dan arah hubungan. Dimensi *Openness to experience*, *Extraversion*, dan *Agreeableness* menunjukkan hubungan yang kuat dengan kesiapan kerja, sementara dimensi *Conscientiousness* menunjukkan hubungan pada level sedang. Keempat dimensi tersebut memiliki arah hubungan positif dengan kesiapan kerja, artinya apabila kecenderungan seseorang memiliki sifat dari keempat dimensi tersebut semakin tinggi maka kesiapan kerja pada orang tersebut pun semakin tinggi. Dimensi *Neuroticism* memiliki hubungan namun dalam tingkat yang lemah dengan kesiapan kerja dan arah hubungannya negatif, artinya hubungan antara kedua variabel tersebut ada namun tidak terlalu kuat dan arahnya saling berlawanan sehingga apabila seseorang memiliki kecenderungan *Neuroticism* yang tinggi maka kesiapan kerjanya rendah.

Openness to experience adalah dimensi kepribadian dalam *big five personality* dengan karakteristik yang cenderung terbuka terhadap sesuatu dan pengalaman yang baru. Skor tinggi pada dimensi kepribadian ini menunjukkan bahwa orang tersebut senang belajar hal baru karena keingintahuannya tinggi, suka berpetualang, serta memiliki kreativitas dan daya imajinasi yang tinggi (Feist et al, 2021). Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor kesiapan kerja yang tinggi. Sebaliknya, orang yang skornya rendah pada dimensi ini, pada umumnya cara berpikirnya kaku, sulit menerima adanya perubahan sehingga memiliki minat yang rendah untuk mencoba hal baru, dan kurang imajinatif (Feist et al, 2021). Jika berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor kesiapan kerja yang rendah.

Conscientiousness adalah dimensi kepribadian dalam *big five personality* yang dicirikan oleh kehati-hatian dalam bertindak. Skor tinggi pada dimensi kepribadian ini menunjukkan bahwa orang tersebut memiliki sifat optimis, berorientasi pada detail, bekerja secara terorganisir, memiliki perencanaan yang baik, dan emosi yang stabil (Feist et al, 2021). Jika berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor yang tinggi terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, skor rendah pada dimensi kepribadian ini memiliki karakteristik yang impulsif, kurang terstruktur dalam bekerja, dan sering kesulitan memfokuskan diri pada tujuan (Feist et al, 2021). Jika berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor kesiapan kerja yang rendah.

Extraversion merupakan dimensi kepribadian dalam *big five personality* yang mengacu pada cara seseorang dalam berinteraksi sosial. Skor tinggi pada dimensi kepribadian ini menunjukkan bahwa individu tersebut biasanya memiliki karakteristik suka berada di keramaian, mudah bergaul, dan menikmati dirinya sebagai pusat perhatian. Berada di situasi sosial membuat orang-orang dengan tipe kepribadian ini merasa berenergi. (Feist et al, 2021). Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor tinggi terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, individu dengan skor *extraversion* yang rendah pada umumnya menghindari keramaian dan tidak suka menjadi pusat perhatian, menunjukkan sifat yang cenderung pendiam dan kurang suka berbasa-basi,

menutup diri dan lebih suka menghabiskan waktu seorang diri (Feist et al, 2021). Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor kesiapan kerja yang rendah.

Agreeableness adalah dimensi kepribadian dalam *big five personality* yang merujuk pada bagaimana seseorang memperlakukan orang lain kaitannya dengan perilaku prososial. Skor tinggi pada dimensi kepribadian ini menunjukkan bahwa individu tersebut biasanya memiliki tingkat kepedulian dan empati yang tinggi sehingga ketika orang lain sedang berada dalam kesulitan ia akan siap sedia mengulurkan bantuan, dan sosok yang dapat dipercaya (Feist et al, 2021). Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor tinggi terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, skor rendah pada dimensi *agreeableness* biasanya memiliki sifat yang cenderung egois dan keras kepala, tidak mudah memaafkan orang lain, manipulatif, sulit berempati, dan pendendam (Feist et al, 2021). Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor kesiapan kerja yang rendah.

Neuroticism adalah dimensi kepribadian dalam *big five personality* yang merujuk pada kondisi emosi seseorang. Apabila pada dimensi kepribadian ini skornya tinggi maka karakteristik yang dimiliki biasanya mudah tersinggung, tingkat stres dan cemas yang tinggi, sering merasa tidak aman, dan suasana hati yang mudah berubah-ubah (Feist et al, 2021). Jika berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah skornya rendah terhadap kesiapan kerja. Sebaliknya, individu yang memiliki skor *neuroticism* yang rendah ditandai dengan kepercayaan diri yang tinggi, memiliki pandangan yang optimis, pengelolaan stres yang baik, dan emosi yang stabil sehingga dapat bekerja di bawah tekanan (Feist et al, 2021). Jika berdasarkan hasil analisis uji hipotesis maka orang-orang yang seperti inilah yang memiliki skor tinggi terhadap kesiapan kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian terhadap 121 mahasiswa semester akhir di Universitas Negeri Gorontalo, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja dan *big five personality* memiliki hubungan dengan tingkat yang kuat. Semakin tinggi kecenderungan mahasiswa memiliki kepribadian *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *agreeableness*, maka kesiapan kerjanya juga semakin tinggi, Namun semakin rendah kecenderungan mahasiswa memiliki kepribadian *neuroticism* maka kesiapan kerja mahasiswa tersebut juga semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (2021). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Alexander, B., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2023). Big Five Personality Traits dan Work Engagement Karyawan di Surabaya. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 10443–10455.

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka*.
<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The work readiness scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41-54.
<https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Feist, G. J., Roberts, T.-A., & Feist, J. (2021). *Theories of Personality* (Tenth Edition). McGraw Hill.
- Khairunnisa, T. N., & Trisnawati, N. (2024). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Informasi Dunia Kerja Dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk. *Jurnal Nakula : Pusat Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Ilmu Sosial*, 2(5), 106–122.
<https://doi.org/10.61132/nakula.v2i5.1017>
- Lakshmi, P. A. V., & Elmartha, K. (2022). Pengaruh Career Adaptability terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa pada Masa Pandemi. *JURNAL ILMU PERILAKU*, 6(1), 22–38.
<http://jip.fk.unand.ac.id>
- Layalin, N. A., Iswinarti, & Fasikhah, S. S. (2023). Menggali kekuatan karakter: conscientiousness berperan pada orientasi masa depan dan keputusan karir siswa SMK. *Psychological Journal: Science and Practice*, 3(2), 177–183.
<https://doi.org/10.22219/pjsp.v3i2.28508>
- Masole, L., & van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70–73.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2015.110128>
- Mustari, A. M. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Magang Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1–18.
- Pang, et al. (2018). Competencies for fresh graduates' success at work: Perspectives of employers. *Industry and Higher Education*, 1–11.
<https://doi.org/10.1177/0950422218792333>
- Peersia, Kamini., Rappa, N. A., & Perry, Laura B. (2024). Work readiness: definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*
<https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>

- Ramadhania, C. K., & Dewi, M. S. (2017). Impact of goal orientation , personality types and campus climate at uin syarif hidayatullah jakarta nursing student ' s work readiness. *Journal of Psychology*, 22(2), 179–190.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.