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

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MEL LIANI
NIM. B1021221013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

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

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

MEL LIANI
NIM. B1021221013

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2026

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Mel Liani
NIM	: B1021221013
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pemanfaatan *AI Job Tools* Guna Memperkuat Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 01 Juli 2026

Mel Liani
NIM. B1021221013

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: Mel Liani
NIM	: B1021221013
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 01 Juli 2026

Judul Karya Akhir:

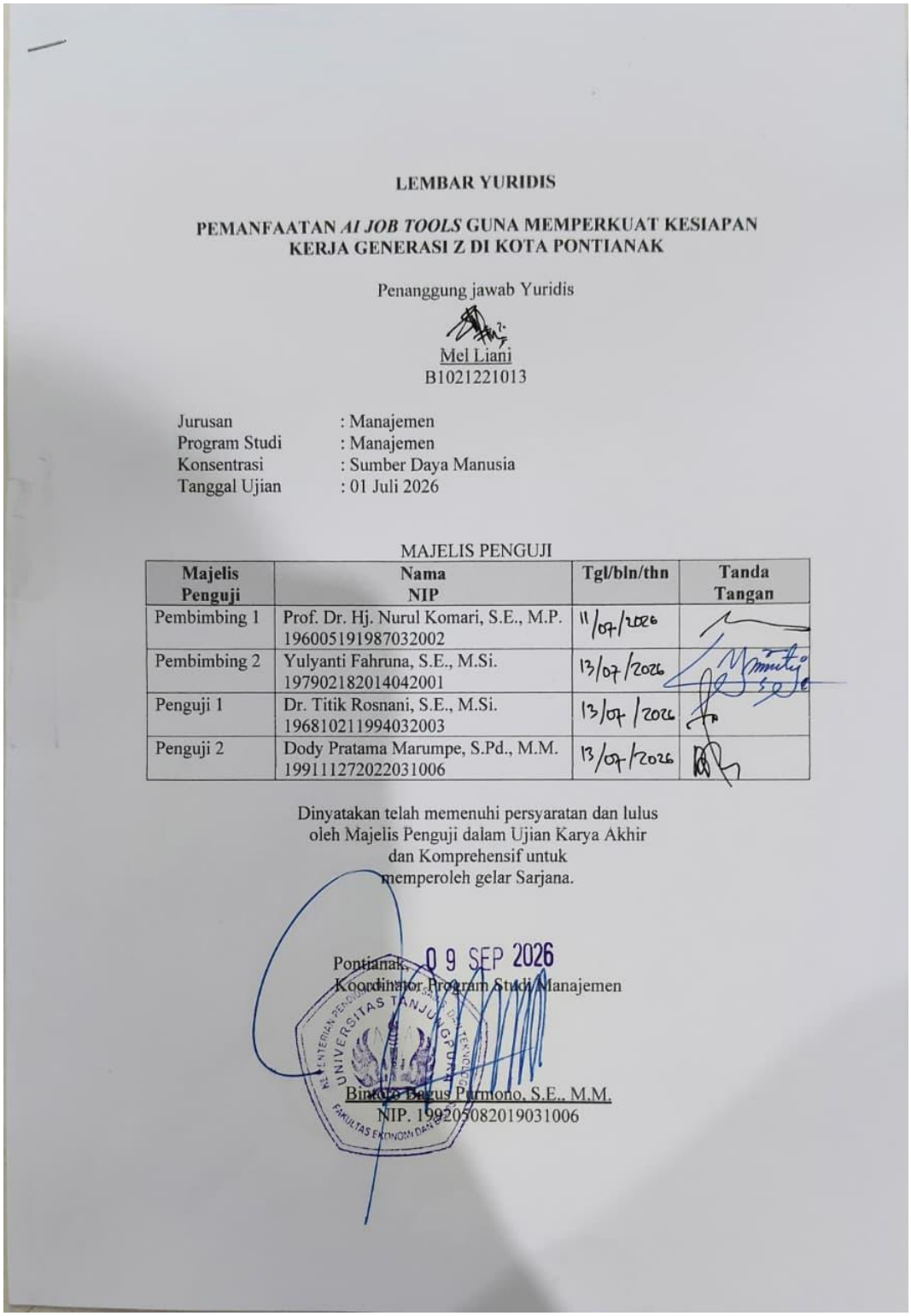
Pemanfaatan *AI Job Tools* Guna Memperkuat Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Pontianak

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 01 Juli 2026

Mel Liani
NIM. B1021221013

LEMBAR YURIDIS



LEMBAR YURIDIS

PEMANFAATAN *AI JOB TOOLS* GUNA MEMPERKUAT KESIAPAN KERJA GENERASI Z DI KOTA PONTIANAK

Penanggung jawab Yuridis

Mel Liani
B1021221013

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 01 Juli 2026

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Dr. Hj. Nurul Komari, S.E., M.P. 196005191987032002	11/07/2026	
Pembimbing 2	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. 197902182014042001	13/07/2026	
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. 196810211994032003	13/07/2026	
Penguji 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. 199111272022031006	13/07/2026	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 09 SEP 2026
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Parmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pemanfaatan *AI Job Tools* Guna Memperkuat Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Pontianak"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Program Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada orang tua dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. Selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus menjadi Dosen Pembimbing Program Riset 1 yang sudah berkenan meluangkan waktu, dan memberikan ilmu, bimbingan, petunjuk, arahan, maupun nasehat dalam proses perkuliahan serta penyelesaian Karya Akhir ini.
7. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Program Riset 2 yang telah memberikan banyak ilmu, bimbingan, petunjuk, arahan, dan saran dalam penyelesaian Karya Akhir ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola Program Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, Ayah Kim Liong (alm.) dan Ibu Bi Song. Terima kasih atas cinta, doa, dan pengorbanan yang tak ternilai. Untuk Ayah yang telah berpulang, terima kasih atas kasih sayang yang selalu menjadi bagian dari perjalanan penulis. Untuk Ibu, terima kasih telah menjadi sosok yang kuat, selalu berjuang, serta tidak pernah lelah memberikan doa dan dukungan. Karya Akhir ini penulis persembahkan sebagai bentuk cinta dan terima kasih kepada Ayah dan Ibu.

11. Saudari-saudari terkasih, Mel Liana dan Mel Lia Selvi, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis. Terima kasih atas kasih sayang dan perhatian yang selalu diberikan hingga penulis dapat menyelesaikan Karya Akhir ini.
12. Teman-teman seperjuangan, Santa Meiliana dan Yohana Gloria yang telah mengisi hari-hari penulis selama perkuliahan dan berjuang bersama-sama untuk mendapatkan gelar sarjana. Tetap semangat dan sukses selalu untuk kita semua.
13. Teman Manajemen PPAPK Angkatan 2021, Wendi Setiawan yang telah menjadi tempat diskusi dan tempat penulis meminta saran, serta telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini.
14. Teman J24, khususnya Dendi Gusfiandi yang selalu mendukung penulis dari awal perkuliahan hingga selesai.
15. Seseorang yang spesial, Rinaldo Pasaribu, yang telah menemani perjalanan penulis sejak awal merantau dan memulai perkuliahan hingga sampai pada titik ini. Terima kasih atas segala waktu, dukungan, perhatian, dan cerita yang telah kita lalui bersama. Meski sempat berjalan di arah yang berbeda saat penulis berada di semester akhir, takdir kembali mempertemukan kita setelah penulis menyelesaikan perjuangan ini. Terima kasih telah kembali dan menjadi bagian dari perjalanan baru penulis.
16. Terakhir, untuk diri sendiri. Terima kasih karena telah bertahan, berjuang, dan tidak menyerah hingga sampai di titik ini. Terima kasih telah melewati setiap lelah, ragu, dan air mata dengan tetap memilih untuk melangkah. Karya Akhir ini menjadi bukti bahwa setiap perjuangan tidak pernah sia-sia.
17. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dan Karya Akhir ini.

Pontianak, 01 Juli 2026



Mel Liani
NIM. B1021221013

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

Mel Liani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

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.

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

Mel Liani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

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.*

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

RINGKASAN KARYA AKHIR

1. Latar Belakang

Kesiapan kerja merupakan salah satu tantangan penting dalam proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Perkembangan teknologi dan transformasi digital menuntut Generasi Z untuk memiliki kemampuan beradaptasi, keterampilan digital, serta kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Meskipun Generasi Z tumbuh dekat dengan teknologi, kondisi tersebut tidak secara otomatis menjamin kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Generasi Z masih menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan kerja, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan industri, serta tuntutan terhadap keterampilan digital dan *soft skills*.

Self-efficacy dan *career planning* menjadi faktor yang penting dalam membentuk kesiapan kerja. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, sedangkan perencanaan karier membantu individu menentukan tujuan dan strategi dalam mempersiapkan masa depan karier. Di sisi lain, perkembangan *AI Job Tools* memberikan peluang bagi Generasi Z untuk mendukung persiapan karier melalui penyusunan CV, pencarian informasi pekerjaan, evaluasi kompetensi, dan simulasi wawancara.

Penelitian terdahulu telah banyak membahas pengaruh *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja, namun penelitian yang menempatkan *AI Job Tools* sebagai variabel moderasi, khususnya pada Generasi Z di Kota Pontianak, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja serta menguji peran *AI Job Tools* dalam memperkuat hubungan tersebut.

2. Permasalahan

1) Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak?
2) Apakah *career planning* berpengaruh terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak?
3) Apakah *AI Job Tools* memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak?
4) Apakah *AI Job Tools* memoderasi pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak.

3) Untuk menguji dan menganalisis peran *AI Job Tools* dalam memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak.
4) Untuk menguji dan menganalisis peran *AI Job Tools* dalam memoderasi pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak.

4. Metode 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 penelitian adalah Generasi Z yang berdomisili di Kota Pontianak dan sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 246 orang.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 22 untuk menguji validitas dan reliabilitas, kesesuaian model, hubungan antarvariabel, serta peran moderasi *AI Job Tools*.

5. Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z dengan nilai estimate sebesar 0,236, C.R. 3,077, dan *p-value* 0,002. *Career planning* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai *estimate* sebesar 0,427 dan C.R. 4,374.

AI Job Tools terbukti mampu memoderasi pengaruh *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja dengan nilai *estimate* 0,272 dan C.R. 3,300. Selain itu, *AI Job Tools* juga memoderasi pengaruh *career planning* terhadap kesiapan kerja dengan nilai *estimate* 0,004 dan C.R. 4,543. Seluruh hubungan dinyatakan signifikan karena nilai C.R. lebih besar dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dan semakin baik perencanaan karier yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja Generasi Z. *Career planning* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan *self-efficacy*. Pemanfaatan *AI Job Tools* juga memberikan penguatan dalam proses pengembangan karier, seperti membantu menyusun CV, mengevaluasi kompetensi, mencari informasi pekerjaan, dan melakukan simulasi wawancara.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *self-efficacy* dan *career planning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Pontianak. Selain itu, *AI Job Tools* terbukti mampu memperkuat pengaruh *self-efficacy* dan *career planning* terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, 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.

2) Saran

Generasi Z disarankan untuk meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri, menyusun perencanaan karier secara lebih terarah, serta memanfaatkan *AI Job Tools* secara bijak sebagai sarana pendukung persiapan memasuki dunia kerja. Perguruan tinggi dan lembaga pelatihan juga disarankan untuk mengintegrasikan pemanfaatan AI dalam program pengembangan kompetensi dan kesiapan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ISI KARYA AKHIR 266
1. PENDAHULUAN 267
2. KAJIAN PUSTAKA 268
3. METODOLOGI PENELITIAN 271
4. HASIL DAN PEMBAHASAN 272
5. PENUTUP 275
DAFTAR PUSTAKA 275
LAMPIRAN I SK Dekan xvi
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxiv
LAMPIRAN V Kuesioner xxviii
LAMPIRAN VI Data xxxiv
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlv

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Variabel dan Indikator.....271
Tabel 2. SLF, CR, dan AVE pada Overall Model Fit.....272
Tabel 3. Uji Normalitas secara Univariat dan Multivariat.....273
Tabel 4. *Goodness of Fit*.....273
Tabel 5. *Hypothesis Testing*.....274

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....271
Gambar 2. Uji Kecocokan Model.....274

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xvi
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxiv
LAMPIRAN V Kuesioner xxviii
LAMPIRAN VI Data xxxiv
LAMPIRAN VII Output Olahan Data xlv

Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)
Vol. 9, No. 2, Agustus 2026
p-ISSN : 2622-8394 | e-ISSN : 2622-8122
https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech
DOI: https://doi.org/10.32500/jematech.v9i2.12274

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

Mel Liani [1)], Nurul Komari [2)], Yulyanti Fahruna [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.fahruna@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 bertahap 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

p-ISSN : 2622-8394 | e-ISSN : 2622-8122
https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jematech
DOI: https://doi.org/10.32500/jematech.v9i2.12274

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 penggunanya dalam kesiapan kerja mulai dari persiapan berkas, pengetahuan, dan tentunya pencarial 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.