BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan kebutuhan akan tenaga kerja saat ini menuntut kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dengan cepat, dimana pekerja tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi juga sikap eksternal seperti ketahanan, kemampuan berkolaborasi, dan kemampuan menangani ketidakpastian sebagai sebuah respons terhadap globalisasi dan digitalisasi yang mendorong transformasi dunia kerja secara cepat (Trenerry *et al*., 2021). Kebutuhan ini muncul karena tenaga kerja masa kini harus mampu menggabungkan teknologi digital dengan kecerdasan emosional yang tercermin dari peningkatan permintaan akan karyawan yang fleksibel dan inovatif di berbagai bidang, dimana kemampuan beradaptasi menjadi elemen penting untuk menghadapi gangguan seperti otomatisasi dan perubahan kebijakan (Frey & Osborne, 2017).

Sama halnya dengan perkembangan kebutuhan tenaga kerja masa kini, transformasi dalam permintaan tenaga kerja di sektor industri saat ini juga semakin dipengaruhi oleh penggabungan teknologi digital dan proses otomatisasi, yang mengalihkan orientasi perusahaan dari yang sebelumnya konvensional menuju tenaga kerja yang didasarkan pada kompetensi digital dan inovasi. Industri kini tidak hanya mencari pekerja dengan kemampuan operasional, melainkan juga individu yang dapat menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang bergantung pada data, kecerdasan buatan serta otomatisasi dalam produksi. Ghassoul & Messadia (2023) juga menyoroti bahwa industri modern sedang beralih menuju model kerja yang lebih adaptif dan berfokus pada proyek, sehingga para pekerja harus mengembangkan keterampilan yang melibatkan berbagai disiplin untuk dapat memberikan kontribusi dalam tim multidisiplin dan inovatif. Oleh karena itu, perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja di industri menunjukkan peralihan dari pekerjaan yang bersifat rutinitas menuju pekerjaan yang berbasis pengetahuan dan kemampuan adaptif, dimana kompetensi teknologi serta kematangan sosial menjadi dua fondasi utama untuk kesuksesan karier di era industri 4.0 ini

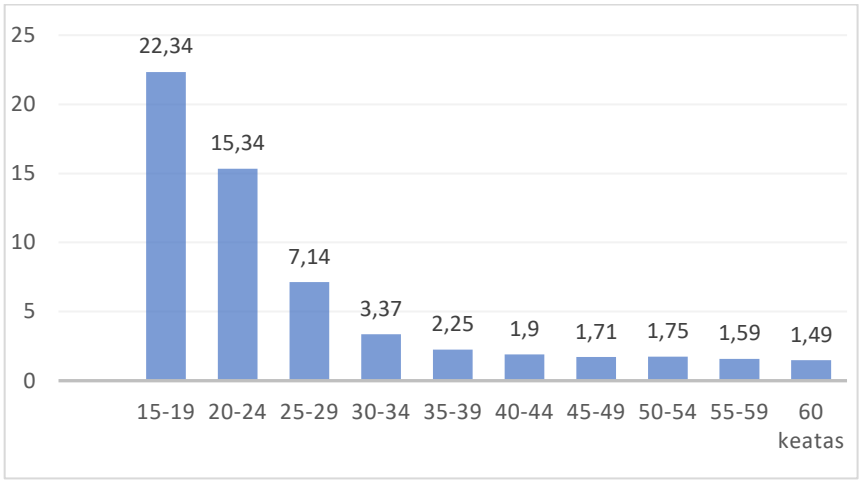
Generasi Z adalah kelompok generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Alfikri, 2023). Sebagai kelompok yang terbentuk di era digital dan globalisasi, Generasi Z memiliki peran penting sebagai penggerak inovasi dan adaptasi di dunia kerja dengan keterampilan dalam mengintegrasikan teknologi dan nilai sosial untuk membentuk masa depan industri yang lebih inklusif dan berkelanjutan (Krstić *et al*., 2020). Dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat dan didominasi oleh digitalisasi, Generasi Z berusaha mempersiapkan diri melalui berbagai strategi pengembangan diri yang sesuai dengan ekspetasi industri terkini. Sebagai kelompok yang berkembang di era kemajuan teknologi, mereka memiliki akses mudah terhadap informasi dan pembelajaran mandiri untuk meningkatkan kompetensinya melalui *platform* daring, kursus *online* ataupun sertifikasi nasional sehingga nantinya mereka memiliki keterampilan teknis yang mumpuni. Namun, kecakapan teknologi dalam menghasilkan keterampilan saja tidak cukup untuk mengatasi tantangan pekerjaan saat ini. Menurut Pettalongi *et al* (2025), keberhasilan seseorang dalam menjalani perubahan digital tidak hanya bergantung pada penguasaan teknologi, melainkan pada kemampuan berfikir kritis, pengambilan keputusan berdasarkan data serta kepercayaan diri saat menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang cepat. Generasi Z dapat dikatakan berhasil bertahan dalam dunia kerja modern, ketika mereka memiliki kejelasan arah karir dan kesadaran terhadap nilai sosial dari pekerjaan yang dijalaninya (Ivonesti & Mahsuri, 2025). Hal tersebut mengindikasikan bahwa di tengah percepatan digitalisasi dan perubahan kebutuhan industri, yang menjadi tantangan utama bukan hanya bagaimana generasi Z mampu memanfaatkan teknologi, tetapi bagaimana pentingnya mereka mampu mempersiapkan diri untuk merencanakan kesiapan kerja di era transformasi industri ini.

Kesiapan kerja merupakan faktor penting dalam konteks persiapan individu untuk memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja adalah keadaan individu saat menanggapi tugas pekerjaan yang ada sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, keterampilan yang dikuasai serta sikap yang tepat di tempat kerja yang selaras dengan bakat dan kompetensinya (Wahyuningsih & Yulianto, 2020). Setiap organisasi memiliki kepentingan besar dalam memiliki karyawan yang siap untuk

menghadapi tantangan dunia kerja yang beragam. Kesiapan kerja bukan hanya tentang pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berkomunikasi efektif serta berkolaborasi dalam tim. Seorang karyawan yang siap untuk bekerja akan lebih cenderung menjadi aset berharga bagi organisasi, membantu meningkatkan produktivitas, efisiensi dan menciptakan reputasi positif (Hamid, 2022).

Work readiness atau Kesiapan kerja menjadi hal yang tidak dapat diabaikan bagi generasi Z (Demir, 2020). Terlebih lagi, presentase masyarakat yang termasuk dalam generasi Z lebih besar dibandingkan dengan generasi lain di Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan adanya predikasi yang menunjukkan bahwa pada tahun 2025 Indonesia akan dilimpahi bonus demografi dimana jumlah penduduk produktif Indonesia akan menjadi yang terbanyak dibandingkan dengan penduduk non-produktif yang mana generasi Z merupakan bagian terbesar yang termasuk dalam kategori usia produktif pada masa itu (Arum *et al*., 2023). Dengan demikian, *work readiness* atau kesiapan kerja menjadi hal suatu hal yang fundamental bagi pengembangan pembangunan di Indonesia.

Pada usia Generasi Z, sudah seharusnya dapat menjadi generasi penerus bangsa yang mampu memberikan kontribusi dalam membawa Indonesia menjadi negara maju (Fuad *et al*., 2021). Akan tetapi, pada kenyataannya tidak sedikit dari generasi Z yang termasuk usia produktif justru lebih banyak mengisi golongan pengangguran. Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu penyebabnya ialah ketidaksiapan generasi Z dalam memasuki dunia kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan data menurut Badan Pusat Statistik mengenai tingkat pengangguran terbuka Indonesia berdasarkan kelompok umur pada tahun 2024.



Sumber: BPS Indonesia (2025)

Gambar 1. 1
Data Tingkat Pengangguran Terbuka Indonesia

Berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik Indonesia atau BPS (2024) tentang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan kelompok usia di Indonesia tahun 2024, terlihat bahwa kelompok usia antara 15-19 tahun mencatat tingkat pengangguran tertinggi sebesar 22,34%, diikuti oleh kelompok usia 20-24 tahun yang mencatat angka 15,34% dan kelompok usia 25-29 tahun sebesar 7,14%. Ketiga kelompok usia ini merupakan bagian besar dari Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Alfikri, 2023). Hal ini membuktikan bahwa Generasi Z di Indonesia menghadapi banyak tantangan saat memasuki dunia kerja, terutama dalam hal persiapan menghadapi perubahan di pasar tenaga kerja yang modern. Tingginya angka pengangguran di kalangan usia muda ini menunjukkan bahwa proses peralihan dari pendidikan ke pekerjaan belum berjalan dengan baik. Menurut *International Labour Organization* (2023), Indonesia termasuk dalam kategori negara yang memiliki durasi transisi kerja yang cukup lama, dimana para lulusan muda seringkali memerlukan waktu yang cukup lama untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Francis dan Hoefel (2018) yang menyatakan bahwa Generasi Z kerap menghadapi kesenjangan keterampilan antara pendidikan yang telah mereka jalani dengan kemampuan yang diharapkan oleh pasar industri.

Jika dibandingkan dengan data nasional yang telah dipaparkan sebelumnya dari Badan Pusat Statistik Indonesia, terlihat bahwa kelompok usia Generasi Z (15-29 tahun) merupakan kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia. Fenomena ini juga tercermin secara nyata pada kondisi daerah, salah satunya di Kabupaten Kuningan Provinsi Jawa Barat yang mempresentasikan karakteristik umum wilayah dengan dominasi generasi muda dalam angkatan kerja. Badan Pusat Statistik Kuningan membuktikan dengan data penduduk usia 15 tahun keatas yang termasuk pengangguran terbuka menurut kategori pengangguran dan jenis kelamin di kabupaten Kuningan pada tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penduduk Usia 15 Tahun ke atas yang Termasuk Pengangguran Terbuka menurut Kategori Pengangguran dan Jenis Kelamin di Kabupaten Kuningan

Kategori Pengangguran	Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Termasuk Pengangguran Terbuka menurut Kategori Pengangguran dan Jenis Kelamin di Kabupaten Kuningan (Orang)		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
	2024	2024	2024
Mencari pekerjaan	19.375	11.314	30.689
Mempersiapkan usaha	1.335	701	2.036
Merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan	9.994	2.026	12.020
Sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja	1.993	1.368	3.361
Jumlah	32.697	15.409	48.106

Sumber: BPS Kuningan (2025)

Berdasarkan data diatas, jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang termasuk dalam kategori pengangguran terbuka mencapai 48.106 jiwa, terdiri atas 32.697 laki-laki dan 15.409 perempuan. Dari jumlah tersebut, 30.689 orang tercatat sebagai pencari kerja aktif, 12.020 orang merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, 2.036 orang tengah mempersiapkan usaha, dan 3.361 orang sudah memiliki pekerjaan namun belum mulai bekerja. Data ini mengindikasikan permasalahan mendasar terkait kesiapan kerja yang tercermin dari tingginya jumlah pengangguran dalam kategori mencari pekerjaan dan merasa tidak mungkin

mendapatkan pekerjaan, yang secara kumulatif mencapai 42.709 orang atau hampir 89% dari total pengangguran terbuka. Meskipun terdapat segmen yang tengah mempersiapkan usaha (2.036 orang) dan sudah memiliki pekerjaan namun belum mulai bekerja (3.361 orang), kedua kategori ini tetap menunjukkan kondisi ketidakpastian ketenagakerjaan karena belum adanya penempatan pada pekerjaan yang stabil dan produktif. Hal tersebut mengungkapkan kesenjangan signifikan antara kapasitas tenaga kerja dengan tuntutan kompetensi dunia kerja yang terus mengalami perubahan dengan cepat, menandakan bahwa ketersediaan peluang kerja saja tidak cukup tanpa disertai kesiapan dan kesesuaian keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja saat ini.

Untuk mengetahui lebih jauh apakah Generasi Z di Kuningan memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja, maka peneliti melakukan survei awal terhadap 30 responden yang termasuk dalam kelompok Generasi Z usia produktif, yaitu usia 17 hingga 29 tahun dengan karakteristik belum memiliki pekerjaan dan sedang dalam tahap pencarian pekerjaan. Survei awal atau Pra-survei ini melibatkan pendistribusian kuesioner yang berfokus pada indikator kesiapan kerja. Hasil dari tahapan ini dilampirkan dalam tabel yang disertakan sebagai sumber data awal.

Tabel 1. 2
Hasil Pra-Survei Kesiapan Kerja Generasi Z di Kuningan

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya percaya keahlian yang dimiliki sekarang sudah cukup untuk menghadapi tantangan di dunia kerja yang akan dijalani	10	20	34%	64%
2	Saya percaya bahwa saya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang mungkin terjadi dalam lingkungan kerja yang akan dihadapi	12	18	40%	60%
3	Saya telah memiliki gambaran yang jelas tentang jenis pekerjaan yang akan dijalani nanti	8	22	27%	73%
4	Saya yakin dapat mudah mengatasi suatu masalah dalam pekerjaan yang akan dijalani	11	19	37%	63%
5	Saya percaya dapat mengembangkan keterampilan untuk menerapkan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dijalani	13	17	43%	57%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 30 responden Generasi Z di Kuningan, menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja yang dimiliki masih belum optimal. Dalam hal keyakinan terhadap keahlian diri, sekitar 64% (20 responden) menunjukkan bahwa mereka belum merasa cukup percaya diri dengan keahlian yang mereka miliki. Kondisi serupa juga tampak pada aspek kemampuan beradaptasi, dimana 60% (18 responden) dinyatakan belum siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan situasi kerja yang mungkin terjadi. Kemudian pada 73% (22 responden) mengungkapkan bahwa mereka belum memiliki visi yang jelas mengenai jenis pekerjaan yang ingin mereka jalani. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak dari Generasi Z di Kuningan masih belum memiliki arah karir yang jelas. Dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sebanyak 63% (19 responden) merasa belum yakin dapat menangani masalah yang mungkin timbul dalam pekerjaan. Sementara itu, 57% (17 responden) juga menyatakan belum yakin dapat

mengembangkan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang akan ditekuni di masa mendatang.

Oleh karena itu, data ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan yang perlu diatasi dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z di Kuningan. Rendahnya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki, mengindikasikan adanya faktor-faktor yang berperan dalam mempersiapkan individu tersebut untuk memasuki dunia kerja. Menurut Kirani & Chusairi (2022), kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor pribadi yang berasal dari dalam individu yang berkaitan dengan dinamika psikologis seperti minat, bakat dan motivasi yang berdampak pada kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Faktor pribadi ini mencerminkan keadaan psikologis individu yang mampu membentuk keyakinan, sikap serta pandangan terhadap masa depan karier, sehingga aspek psikologis internal ini memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kesiapan kerja individu dalam menghadapi dunia kerja.

Salah satu aspek psikologis internal yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja individu yaitu *Self Efficacy*. Menurut Demir (2020) *Self Efficacy* atau Efikasi diri adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk sukses dalam melaksanakan suatu tugas atau perilaku dalam situasi tertentu yang dihadapinya. Individu dengan *career self efficacy* yang tinggi dalam proses pengambilan keputusan, cenderung mudah dalam menentukan aspek-aspek yang berhubungan dengan karir mereka. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Liana *et al.* (2025), Karimah *et al.* (2025) dan Haq & Adiwati (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* pada suatu individu, maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimilikinya untuk bekerja yang tentunya akan berdampak pada meningkatnya motivasi, frekuensi, serta ketekunan seseorang dalam mencari pekerjaan, meskipun harus menghadapi berbagai kegagalan.

Aspek psikologis lain yang juga membantu dalam membentuk kesiapan kerja individu yaitu *Internal Locus of Control. Internal Locus of Control* merupakan salah satu dimensi dari *Locus of Control* yang diartikan sebagai cara pandang seseorang mengenai keyakinan dalam diri mereka tentang usaha yang dilakukan

untuk meraih kesuksesan dalam karier. Seseorang yang siap untuk bekerja, cenderung meyakini bahwa pencapaian tersebut memerlukan usaha dari diri sendiri (Nasution *et al*., 2022). Dengan kata lain, ketika seseorang meraih kesuksesan pekerjaan, itu terjadi karena usaha mereka sendiri, bukan karena faktor keberuntungan nasib, atau peran orang lain. *Locus of Control* memiliki dua dimensi yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Saraswati *et al.* (2020) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *internal locus of control* yang cenderung merasa optimis dan memiliki keyakinan diri ketika menghadapi masa depan. Hal ini disebabkan oleh pandangan individu yang meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya, dipengaruhi oleh kemampuan pribadi, sehingga individu tersebut berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kemampuan agar mencapai keberhasilan. Putri *et al* (2026), Wiharja (2018) dan Puspitasari & Bahtiar (2022) juga menyatakan dalam penelitiannya, bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Temuan ini menunjukkan semakin tinggi *internal locus of control* yang dimiliki oleh individu, makan semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimilikinya untuk bekerja.

Individu yang kurang efektif dalam memanfaatkan *internal locus of control* atau lebih mengandalkan *external locus of control*, cenderung mengalami rasa percaya diri yang rendah dan lebih bergantung pada orang lain (Surahman *et al*., 2021). Hal ini disebabkan oleh keyakinan individu bahwa faktor lingkungan berperan dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan dirinya, sehingga mereka lebih mengandalkan orang lain dibandingkan kemampuan diri sendiri. Oleh karena itu, memiliki *internal locus of control* yang tinggi sangat penting bagi setiap individu, khususnya generasi Z, agar dapat melakukan evaluasi diri dan berupaya seoptimal mungkin untuk meningkatkan keterampilan yang ada.

Kesiapan kerja juga dapat dipengaruhi oleh pandangan tentang masa depan. Pandangan ini berkaitan erat dengan *Future Time Perspective* (FTP). *Future Time Perspective* mencerminkan cara seseorang memandang dan merencanakan masa depan mereka. *Future Time Perspective* ini menunjukkan bagaimana individu mempersiapkan masa depan yang akan mendukung pencapaian tujuan di masa yang

akan datang, yang berkaitan dengan perhatian yang dimiliki individu terhadap kemungkinan karir yang akan dipilih. Perhatian ini akan mendorong individu untuk mempersiapkan apa yang akan dihadapi di masa depan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widiawati *et al.* (2025), Safitri & Syofyan (2023) dan Neibaho & Kustini (2024) menunjukkan bahwa *future time perspective* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *future time perspective* yang dimiliki oleh individu, maka akan meningkatkan tingkat kesiapan kerja yang dimilikinya.

Penelitian mengenai kesiapan kerja sebelumnya lebih banyak terfokus pada mahasiswa tingkat akhir atau *fresh graduate*, karena kelompok ini dianggap berada dalam masa peralihan menuju karier profesional. Meskipun mahasiswa termasuk dalam kelompok Generasi Z, sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara spesifik menyoroti Generasi Z sebagai populasi yang utuh dan beragam. Studi-studi terdahulu sering kali hanya membatasi fokus pada mahasiswa perguruan tinggi, sehingga tidak sepenuhnya mencerminkan karakteristik Generasi Z yang memiliki berbagai latar belakang pendidikan, pengalaman dan gaya hidup. Kurangnya penelitian yang menempatkan Generasi Z sebagai subjek utama menandakan adanya *population gap* atau kesenjangan populasi, karena belum banyak penelitian sebelumnya yang meneliti seberapa besar pengaruh faktor psikologis terhadap kesiapan kerja pada kelompok usia ini.

Selain adanya kesenjangan populasi, penelitian sebelumnya juga menunjukkan keterbatasan dalam variabel yang diteliti. Sebagian besar penelitian yang ada hanya berfokus pada kesiapan kerja dengan memperhatikan pada satu atau dua faktor psikologis secara terpisah, seperti *self efficacy* atau *internal locus of control* tanpa mempertimbangkan *future time perspective* secara bersamaan. Hingga saat ini, masih sangat terbatas penelitian yang mengkaji pengaruh s*elf efficacy, internal locus of control* dan *future time perspective* secara bersamaan terhadap kesiapan kerja, terutama pada Generasi Z. Situasi ini mengindikasikan adanya celah dalam penelitian, karena belum ada pemahaman yang jelas mengenai peran ketiga variabel tersebut dalam membentuk kesiapan kerja.

Dengan demikian, penting untuk dilakukan penelitian ini guna mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara spesifik kesiapan kerja pada Generasi Z yang memiliki kondisi dan tantangan unik dalam menghadapi dunia kerja modern. Berdasarkan kesenjangan tersebut dan fakta penelitian terdahulu sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada **Pengaruh *Self Efficacy, Internal Locus of Control* dan *Future Time Perspective* terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Kabupaten Kuningan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka diketahui permasalahan dari penelitian ini adalah kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki oleh Generasi Z di Kunigan dan terjadi gap diantara penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *self efficacy, internal locus of control* dan *future time perspective* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy, internal locus of control* dan *future time perspective* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh *future time perspective* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi *self efficacy, internal locus of control* dan *future time perspective* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy, internal locus of control* dan *future time perspective* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan

4. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan
5. Untuk mengetahui pengaruh *future time perspective* terhadap kesiapan kerja generasi Z di Kuningan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dibedakan atas dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini dapat menjadi acuan dan pedoman bagi penelitian selanjutnya di masa yang akan datang sebagai sumbangan referensi yang memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang ekonomi, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia serta memberi tambahan wawasan serta kajian mengenai pengaruh *self efficacy, internal locus of control* dan *future time perspective* terhadap kesiapan kerja.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi penyusun

      Penelitian ini dapat digunakan peneliti untuk memperdalam pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia dalam implementasi atas teori yang telah didapatkan selama masa perkuliahan serta menambah wawasan akan kasus nyata dalam dunia kerja.

   b. Bagi pihak instansi

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman dan persiapan kelompok Generasi Z di Kabupaten Kuningan terhadap aspek *self efficacy, internal locus of control* dan *future time perspective*, sehingga dapat mendukung peningkatan kesiapan Generasi Z dalam menghadapi dunia kerja.