

PENGARUH EFIKASI DIRI, MINAT KERJA, DAN PERENCANAAN KARIR TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS MELALUI KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI ANGKATAN 2022 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS SAM RATULANGI

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, WORK INTEREST, AND CAREER PLANNING ON PSYCHOLOGICAL WELL-BEING THROUGH EMPLOYMENT READINESS AMONG 2022 ACCOUNTING MAJORS AT THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS, SAM RATULANGI UNIVERSITY

Oleh:

Velicia Angelita Moku¹

Olivia S. Nelwan²

Michael Ch. Raintung³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹angelitamoku03@gmail.com

²olivianelwan@unsrat.ac.id

³michaelraintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Tingginya ekspektasi akademik serta ancaman disrupsi otomatisasi teknologi memicu kecemasan masa depan yang berisiko mengganggu stabilitas mental mahasiswa tingkat akhir menjelang kelulusan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis, dengan menempatkan Kesiapan Kerja sebagai variabel mediasi, pada mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 FEB Universitas Sam Ratulangi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal terhadap 100 responden yang ditarik melalui *simple random sampling* dari populasi 348 mahasiswa. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Perencanaan Karir secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja maupun Kesejahteraan Psikologis. Kesiapan Kerja juga terbukti secara signifikan memediasi secara parsial pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap Kesejahteraan Psikologis. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan diri, ketertarikan pada profesi, dan perencanaan karir yang terstruktur merupakan determinan penting dalam membangun kesiapan profesional sekaligus memelihara kesejahteraan psikologis mahasiswa pada masa transisi menuju dunia kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kinerja karyawan

Abstract: High academic expectations and the looming threat of technological automation fuel anxiety about the future, risking the mental stability of final-year students approaching graduation. This study aims to analyze the effect of Self-Efficacy, Work Interest, and Career Planning on Psychological Well-Being, positioning Employment Readiness as a mediating variable, among 2022 Accounting majors at the Faculty of Economics and Business, Sam Ratulangi University. A quantitative causal-associative approach was applied to 100 respondents selected through simple random sampling from a population of 348 students. Data were collected via questionnaire and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0. The results show that Self-Efficacy, Work Interest, and Career Planning directly have a positive and significant effect on both Employment Readiness and Psychological Well-Being. Employment Readiness is also proven to significantly and partially mediate the effect of the three independent variables on Psychological Well-Being. These findings confirm that resilient self-confidence, genuine interest in the profession, and structured career planning are crucial determinants in building professional readiness while maintaining students' psychological well-being during the transition to the workforce.

Keywords: Self-Efficacy, Work Interest, Career Planning, Employment Readiness, Psychological Well-Being

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*) mengubah secara mendasar keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja. *World Economic Forum* (2026) memperkirakan sekitar 39% keterampilan utama di pasar kerja global akan berubah total akibat integrasi AI. Perubahan ini tidak hanya menuntut lulusan perguruan tinggi untuk menguasai kemampuan teknis dan literasi teknologi, tetapi juga memicu tekanan kognitif dan mental sejak masa perkuliahan, terutama karena ketidakpastian mengenai relevansi keahlian mereka di masa depan.

Wibisono dan Napitupulu (2025) menjelaskan bahwa transformasi digital yang cepat mendorong perguruan tinggi mengevaluasi ulang kualitas lulusannya, sebab otomatisasi kini menggantikan banyak pekerjaan administratif yang sebelumnya dikerjakan manusia. Bagi mahasiswa tingkat akhir, kondisi ini bukan sekadar tantangan karier, melainkan sumber kecemasan dini terhadap relevansi kompetensi mereka, yang apabila tidak diiringi pengelolaan emosi yang matang dapat menggerus kesejahteraan psikologis menjelang kelulusan.

Kondisi ini kian kompleks di Indonesia, sebab gelar sarjana kini tidak lagi menjamin kepastian kerja profesional. Callista dan Basaria (2023) membuktikan bahwa ketidakpastian pada masa transisi karier memicu kecemasan masa depan (*future anxiety*) yang secara langsung menurunkan kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir. Maghfiroh dan Dewi (2023) menambahkan bahwa tingginya kecemasan karier akibat tekanan masa depan terbukti memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap keselarasan emosional serta kesejahteraan psikologis mahasiswa menjelang kelulusan.

Pada profesi akuntansi, perubahan ini terasa nyata. Ikatan Akuntan Indonesia (2024) menyebutkan bahwa akuntan masa depan dituntut menjadi penasihat bisnis yang mampu membaca data, bukan sekadar pencatat keuangan, sehingga standar kompetensi dasar yang wajib dimiliki mahasiswa akuntansi turut bergeser. Tuntutan kompetensi baru yang datang bersamaan dengan ketatnya persaingan pasar kerja ini menjadi beban mental tambahan bagi mahasiswa akuntansi yang tengah menyelesaikan studi akademiknya.

Persoalan ini diperkuat oleh data pengangguran. Berdasarkan BPS Nasional (2025), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas terus meningkat dari 5,18% pada 2023 menjadi 5,39% pada 2025, mengindikasikan kesenjangan yang melebar antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri. Di tingkat provinsi, BPS Sulawesi Utara (2025) mencatat TPT Sulut mencapai 5,78%, jauh di atas rata-rata nasional sebesar 4,85%, yang menunjukkan bahwa persaingan kerja di wilayah Manado dan sekitarnya berlangsung sangat ketat.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, sebagai kampus rujukan utama di Sulawesi Utara, memikul tanggung jawab besar untuk menjawab tantangan tersebut (Pasamba et al., 2024). Program Studi S1 Akuntansi FEB Unsrat telah meraih akreditasi "Unggul" dan menaungi 1.150 mahasiswa aktif angkatan 2022–2025, dengan angkatan 2022 sebagai penyumbang terbesar sebanyak 348 orang (Dashboard Unsrat, 2025). Meski demikian, hasil Tracer Study Program Studi Akuntansi FEB Unsrat 2023 menunjukkan bahwa jumlah lulusan dengan masa tunggu kerja lebih dari 6 bulan (56 orang) masih lebih tinggi dibanding yang terserap dalam waktu kurang dari atau sama dengan 6 bulan (45 orang), yang mengindikasikan adanya kendala dalam transisi dari dunia akademik menuju dunia kerja.

Kondisi tersebut menjadi tekanan tersendiri bagi mahasiswa aktif, khususnya angkatan 2022 yang tengah menyelesaikan skripsi sekaligus menghadapi kecemasan akan disrupsi AI pada profesi akuntansi. Observasi pendahuluan pada mahasiswa Jurusan Akuntansi angkatan 2022 FEB Unsrat menemukan tiga persoalan mendasar. Pertama, banyak mahasiswa dengan IPK memuaskan tetap memiliki efikasi diri yang rapuh saat dihadapkan pada ketatnya kualifikasi rekrutmen, sehingga minat mereka terhadap profesi akuntansi memudar dan berisiko menerima pekerjaan di luar bidang (*underemployment*); Astuti et al. (2023) dan Khoiriyah et al. (2023) membuktikan bahwa efikasi diri dan minat kerja merupakan determinan utama kesiapan kerja mahasiswa. Kedua, minimnya perencanaan karier yang terstruktur membuat mahasiswa kebingungan menentukan prioritas keahlian tambahan yang perlu dikuasai; Sumampouw et al. (2024) dan Saputri dan Purnomo (2025) menegaskan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Ketiga, akumulasi dari rendahnya efikasi diri, minat kerja, dan perencanaan karier tersebut bermuara pada terancamnya kesejahteraan psikologis mahasiswa menjelang kelulusan, sebagaimana dibuktikan oleh Ramadhan dan Aulia (2025) serta Lawton et al. (2024) bahwa kesiapan kerja berhubungan erat dengan kesejahteraan psikologis pada masa transisi menuju dunia profesional.

Rangkaian fenomena ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan sekadar hasil akhir yang berdiri sendiri, melainkan variabel perantara yang menentukan apakah efikasi diri, minat kerja, dan perencanaan karier mahasiswa mampu terjaga kesejahteraan psikologisnya. Penelitian terdahulu umumnya menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah terhadap kesiapan kerja atau kesejahteraan psikologis, sementara penelitian yang menempatkan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi antara ketiganya terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa akuntansi

masih terbatas. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Kesiapan Kerja sebagai variabel mediasi pada mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Minat Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesiapan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
8. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Kesiapan Kerja dalam memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
9. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Kesiapan Kerja dalam memediasi pengaruh Minat Kerja pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
10. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Kesiapan Kerja dalam memediasi pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipandang sebagai landasan utama dalam mengelola dan memaksimalkan potensi individu di dalam suatu wadah organisasi. MSDM merupakan bentuk pemahaman bahwa karyawan adalah aset paling berharga dan penentu keberhasilan organisasi, sehingga keahlian serta potensi pekerja harus dikelola dengan baik untuk menciptakan keseimbangan antara harapan pribadi dan target organisasi (Schuler dkk., dalam Verawati et al., 2025:8)

Efikasi Diri

Bandura (dalam Saguni & Abu, 2025:22-24) mendefinisikan efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan yang melekat pada seorang individu mengenai kapasitasnya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang esensial demi tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Efikasi diri pada dasarnya merujuk pada keyakinan personal mengenai kapabilitas seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan, di mana tingkat keyakinan yang tinggi memungkinkan individu memusatkan perhatian secara intensif dan menuntaskan tugas dengan memuaskan (Schunk, dalam Saguni & Abu, 2025:9).

Minat Kerja

Holland (dalam Wardani et al., 2023:12) mengemukakan minat kerja merupakan kecenderungan, ketertarikan, dan kesukaan individu pada jenis pekerjaan atau kegiatan spesifik yang mencerminkan tipe kepribadiannya. Minat ini memotivasi individu untuk menemukan lingkungan kerja yang selaras, sehingga memungkinkan ekspresi nilai dan pengembangan potensi secara maksimal. Lebih lanjut, minat kerja juga dipahami sebagai kecenderungan psikologis permanen yang mendorong dorongan serta kegembiraan untuk terlibat dalam pekerjaan spesifik, yang berfungsi sebagai katalis internal yang mengarahkan fokus dan upaya secara konsisten (Winkel, dalam Jaenudin & Sahroni, 2021:142).

Perencanaan Karir

Dillard (dalam Lestari, 2023:11) mendefinisikan perencanaan karir adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk meraih aspirasi profesional individu, yang mencakup penetapan tujuan pasca-pendidikan, identifikasi jalur karir, pemahaman diri, dan kemandirian dalam pengambilan keputusan. Selain itu, perencanaan karir merupakan proses berkelanjutan sepanjang hayat yang meliputi pengembangan kapabilitas individu dalam menentukan pilihan karir, merumuskan sasaran, serta mengikuti pelatihan dan pengalaman kerja yang relevan (Blackford, dalam Juniarti, 2020:4).

Kesiapan Kerja

Knight & York (dalam Jumadin, 2023:48) mengartikan kesiapan kerja mencakup spektrum luas kualifikasi edukatif, kemahiran kompetensi esensial, pengalaman profesional, perencanaan jalur karir, serta pencapaian intelektual dan personal yang berkontribusi pada efektivitas individu memperoleh kesempatan kerja. Kesiapan kerja merupakan bentuk kemampuan adaptasi calon tenaga kerja untuk menyelaraskan diri dengan budaya dan tuntutan perusahaan, yang mencerminkan keseimbangan antara kemampuan teknis dan mental (Novianti et al., 2023:58).

Kesejahteraan Psikologis

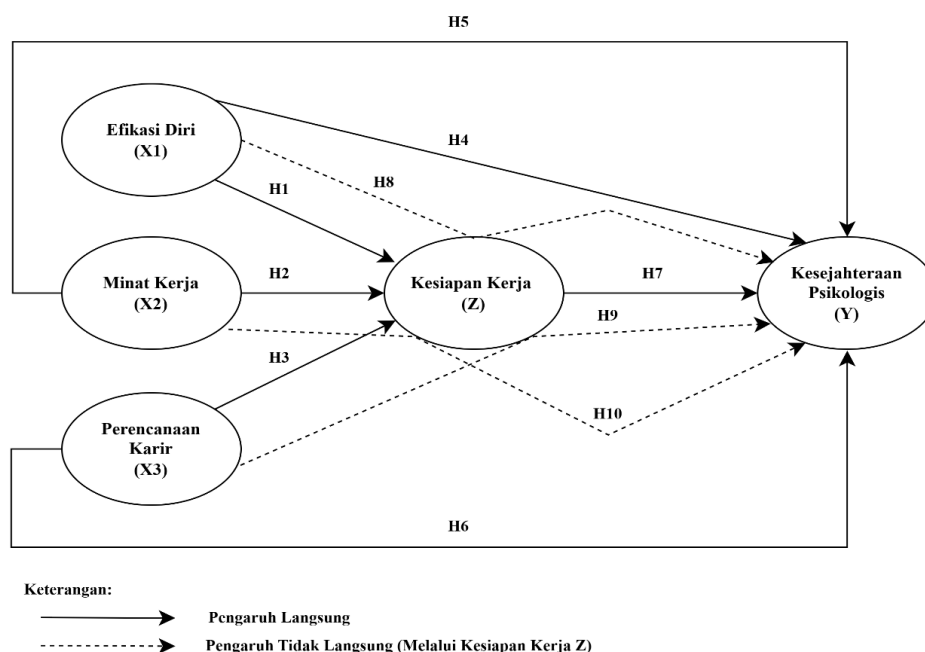
Ryff (dalam Purnomosidi, et al., 2022:1) mendefinisikan kesejahteraan Psikologis (*psychological well-being*) didefinisikan sebagai perwujudan maksimal potensi psikologis individu, yang mencakup penerimaan diri atas kelebihan dan kekurangan, pembentukan relasi positif, kemandirian, efektivitas mengelola lingkungan, serta adanya tujuan hidup. Kesejahteraan psikologis mencerminkan keadaan mental yang sehat dan positif di mana individu lebih mampu mengatasi kesulitan hidup, mengaktualisasikan diri, dan membangun relasi yang harmonis (Pasaribu et al., 2025:1).

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji faktor-faktor pendorong yang membentuk kesiapan kerja mahasiswa. Pasamba et al. (2024) serta Astuti et al. (2023) dalam penelitiannya pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi membuktikan bahwa efikasi diri dan minat kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebagai bekal menghadapi transisi profesional. Pada aspek persiapan langkah masa depan, temuan dari Sumampouw et al. (2024) dan Saputri & Purnomo (2025) turut menegaskan bahwa perencanaan karir yang terstruktur sejak masa perkuliahan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja (*work readiness*) para lulusan baru.

Dalam konteks kesejahteraan psikologis, beberapa studi menyoroti eratny korelasi antara keyakinan diri, adaptasi karir, dan stabilitas kondisi mental. Fan dan Cui (2024) menemukan bahwa efikasi diri memiliki dampak langsung yang kuat dan signifikan dalam memprediksi tingkat kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) individu. Sejalan dengan hal tersebut, Yiming et al. (2025) membuktikan bahwa elemen kesejahteraan psikologis berperan esensial dalam dinamika efikasi diri dan adaptabilitas karir mahasiswa. Terkait eratny kondisi mental dengan transisi karir, Lawton et al. (2024) secara empiris menegaskan bahwa keberadaan keluhan atau tekanan psikologis secara signifikan akan menurunkan tingkat kesiapan kerja individu untuk terjun ke ranah praktik profesional.

Mengenai mekanisme mediasi dalam model kausalitas, literatur sebelumnya membuktikan bahwa kesiapan kerja dan adaptabilitas sering kali beroperasi sebagai variabel perantara (*intervening*) yang krusial. Oktapiani et al. (2025) mengonfirmasi bahwa kesiapan kerja secara sah menjalankan perannya sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh perencanaan karir terhadap pencapaian peluang profesional. Serupa dengan hal tersebut, temuan Gomargana dan Wibowo (2025) menempatkan kesiapan mental dan adaptabilitas karir sebagai jembatan penting menuju kesiapan kerja saat menghadapi ketidakpastian pasar tenaga kerja. Berdasarkan tinjauan empiris tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan efikasi diri, minat kerja, dan perencanaan karir dalam satu model kausalitas komprehensif, serta secara spesifik memposisikan kesiapan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjaga kesejahteraan psikologis mahasiswa akuntansi menjelang kelulusan.

Model Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian teori dan skripsi, 2026***Hipotesis Penelitian**

- H1 : Efikasi Diri (X1) diduga berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Z).
H2 : Minat Kerja (X2) diduga berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Z).
H3 : Perencanaan Karir (X3) diduga berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja (Z).
H4 : Efikasi Diri (X1) diduga berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y).
H5 : Minat Kerja (X2) diduga berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y).
H6 : Perencanaan Karir (X3) diduga berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y).
H7 : Kesiapan Kerja (Z) diduga berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y).
H8 : Kesiapan Kerja (Z) diduga memediasi pengaruh Efikasi Diri (X1) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y).
H9 : Kesiapan Kerja (Z) diduga memediasi pengaruh Minat Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y).
H10 : Kesiapan Kerja (Z) diduga memediasi pengaruh Perencanaan Karir (X3) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y).

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal untuk membuktikan pengaruh Efikasi Diri (X1), Minat Kerja (X2), dan Perencanaan Karir (X3) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) melalui Kesiapan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di lingkungan Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Angkatan 2022 Jurusan Akuntansi FEB Universitas Sam Ratulangi yang berjumlah 348 orang. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan 10%, menghasilkan sampel minimal 77,6 atau dibulatkan menjadi 78 responden. Untuk meningkatkan representativitas dan mengantisipasi data yang tidak valid, jumlah sampel ditetapkan sebanyak 100 responden. Teknik sampling menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* (Sugiyono, 2023:129).

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan terdiri dari 2 jenis yaitu. Data primer dikumpulkan melalui respons melalui kuesioner yang disebarkan kepada mahasiswa Angkatan 2022 Jurusan Akuntansi FEB UNSRAT, dilengkapi dengan observasi langsung. Kemudian data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber pendukung yaitu, penelitian

terdahulu, dokumen resmi seperti data BPS, Dashboard Unsrat, dan laporan *tracer study* fakultas serta referensi lain yang mendukung kebutuhan informasi untuk penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan melalui kuesioner yang di sebarakan dengan menggunakan instrumen Skala Likert dengan poin 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju), 3 (Netral), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju). Kemudian dilakukan pengamatan langsung di lapangan dan studi kepustakaan melalui penelaahan buku, artikel ilmiah, dan data demografi mahasiswa dari perpustakaan yang relevan dengan topik penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Efikasi Diri (X1)	Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang mengenai kapasitasnya untuk melaksanakan tindakan yang esensial demi tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan.	1. Tingkat Kesulitan Menyelesaikan Tugas (<i>Level</i>) 2. Keleluasaan Bidang (<i>Generality</i>) 3. Kekuatan Keyakinan (<i>Strength</i>)
Minat Kerja (X2)	Minat kerja adalah kecenderungan, ketertarikan pada jenis pekerjaan, memotivasi individu untuk menemukan dan memilih lingkungan kerja yang selaras dengan keinginan.	1. Perasaan Senang (<i>Pleasant Feelings</i>) 2. Pemusatan Perhatian (<i>Focused Attention</i>) 3. Ketertarikan Afektif (<i>Vocational Attraction</i>) 4. Keterlibatan Proaktif (<i>Proactive Involvement</i>)
Perencanaan Karir (X3)	Karir merepresentasikan akumulasi seluruh posisi pekerjaan yang dijabat atau diperoleh oleh individu sepanjang masa baktinya di dunia profesional	1. Mengenal Potensi Pribadi 2. Mengenal Realitas Kerja 3. Menyesuaikan Kapasitas Diri 4. Menciptakan Target Kedepan
Kesejahteraan Psikologis (Y)	Perwujudan maksimal potensi psikologis individu, yang mencakup penerimaan diri atas kelebihan dan kekurangan, pembentukan relasi positif dengan sesama, kemandirian dalam pengambilan keputusan, serta adanya tujuan hidup dan rasa mampu menavigasi tahapan perkembangan.	1. Penerimaan Diri 2. Hubungan Positif dengan Orang Lain 3. Kemandirian 4. Penguasaan terhadap Lingkungan 5. Tujuan Hidup
Kesiapan Kerja (Z)	Mencakup kemahiran dalam kompetensi esensial, pengalaman profesional (baik melalui jalur resmi maupun kerelawanan), perencanaan jalur karir yang terarah, serta pencapaian intelektual dan personal yang dapat berkontribusi pada efektivitas individu dalam memperoleh kesempatan kerja.	1. Karakteristik Individu/Pribadi (<i>Personal Characteristics</i>) 2. Kepekaan Organisasi (<i>Organizational Acumen</i>) 3. Kecerdasan Sosial (<i>Social Intelligence</i>) 4. Kapasitas Teknis Pekerjaan (<i>Work Competence</i>)

Sumber: Data Olahan, 2026

Teknik Analisis Data

Analisis *Partial Least Squares* (PLS)

Partial Least Squares (PLS) merupakan metode analisis yang dikategorikan sebagai *soft modeling* karena basisnya yang tidak memerlukan banyak asumsi. Di dalam kerangka *Structural Equation Modeling* (SEM), PLS diakui sebagai salah satu pendekatan relevan. Untuk mengoperasikan tahapan pengolahan data dan analisis PLS-SEM tersebut, penelitian ini akan menggunakan bantuan perangkat lunak aplikasi SmartPLS versi 4.0. SmartPLS digunakan untuk menjalankan analisis jalur dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Secara spesifik, PLS melibatkan tiga tahapan pengujian utama, yaitu, Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*), Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*), dan Pengujian Hipotesis (Ghozali, 2023).

Analisis Outer Model (Model Pengukuran)

Tahapan ini ditujukan untuk memvalidasi dan mengevaluasi validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang membentuk setiap variabel laten dalam model penelitian. Tahapan pengujian yang dilakukan, seperti *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Pengujian dilakukan melalui algoritma PLS (PLS Algorithm).

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*). Validitas ini bertujuan untuk melihat besaran korelasi antara butir-butir pernyataan dengan konstruk utamanya. Indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai *outer loading* berada di atas 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50.
2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*). Validitas ini memastikan bahwa makna dari tiap-tiap variabel laten bersifat eksklusif dan terbebas dari tumpang tindih. Evaluasi dilakukan menggunakan tiga pendekatan: skor *cross loading* suatu indikator harus lebih dominan terhadap konstruk induknya, kriteria *Fornell-Larcker* di mana akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar-konstruk, dan rasio *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) yang disyaratkan tidak melampaui batas maksimal 0,90.
3. Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*). Indikator ini digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70.

Analisis Inner Model (Model Struktural)

Model ini bertujuan untuk memprediksi hubungan sebab-akibat antar variabel laten, yang evaluasinya mencakup *Variance Inflation Factor* (VIF) yang mensyaratkan nilai berada di bawah angka 5,00 untuk mengeliminasi bias multikolinearitas, koefisien determinasi (R^2) yang mengukur sejauh mana suatu model mampu menjelaskan variasi dari variabel endogen dengan klasifikasi 0,67 untuk model kuat, 0,33 untuk model sedang, dan 0,19 untuk model lemah, *Effect Size* (f^2) untuk mengetahui besaran kontribusi riil yang dikategorikan menjadi 0,02 (lemah), 0,15 (sedang), dan 0,35 (kuat), *Predictive Relevance* (Q^2) di mana konstruk dinyatakan memiliki relevansi prediktif apabila nilai $Q^2_{predict} > 0$, serta *Model Fit* di mana model dinyatakan *fit* (layak) apabila skor SRMR berada di bawah angka 0,08 dan nilai NFI mendekati atau melampaui angka 0,90.

Pengujian Hipotesis

Pengujian signifikansi hipotesis pada penelitian ini dijalankan melalui mekanisme simulasi sampel acak berulang atau prosedur *bootstrapping* dengan *resampling* sebanyak 5.000 subsampel pada SmartPLS 4.0. Baik untuk analisis efek langsung (*direct effect*) maupun analisis efek mediasi (*specific indirect effect*), sebuah hipotesis dinyatakan diterima apabila perolehan angka *T-Statistics* menembus batas 1,96 dan nilai *P-Values* berada di bawah 0,05 pada level signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Status keterlibatan variabel mediasi juga dikerucutkan untuk melihat apakah terjadi mediasi penuh (*full mediation*), mediasi parsial (*partial mediation*), atau tidak terdapat mediasi sama sekali.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Outer Model****Tabel 2. Hasil Uji Outer Loading dan Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan	AVE	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	X1.1	0,886	Valid	0,748	Valid
	X1.2	0,822	Valid		
	X1.3	0,885	Valid		
Minat Kerja (X2)	X2.1	0,810	Valid	0,691	Valid
	X2.2	0,855	Valid		
	X2.3	0,829	Valid		
	X2.4	0,833	Valid		
Perencanaan Karir (X3)	X3.1	0,827	Valid	0,659	Valid
	X3.2	0,848	Valid		
	X3.3	0,822	Valid		
	X3.4	0,773	Valid		

Kesejahteraan Psikologis (Y)	Y1	0,816	Valid	0,692	Valid
	Y2	0,836	Valid		
	Y3	0,884	Valid		
	Y4	0,796	Valid		
	Y5	0,821	Valid		
Kesiapan Kerja (Z)	Z1	0,801	Valid	0,669	Valid
	Z2	0,845	Valid		
	Z3	0,792	Valid		
	Z4	0,809	Valid		

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Pada tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh 20 indikator pembentuk kelima variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, kondisi ini membuktikan bahwa seluruh indikator secara konsisten mampu merefleksikan konstruk laten yang diukurnya. Nilai AVE juga seluruhnya berada di atas 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

	Efikasi Diri (X1)	Minat Kerja (X2)	Perencanaan Karir (X3)	Kesejahteraan Psikologis (Y)	Kesiapan Kerja (Z)
X1.1	0.886	0.317	0.317	0.478	0.526
X1.2	0.822	0.232	0.165	0.361	0.405
X1.3	0.885	0.262	0.327	0.515	0.534
X2.1	0.181	0.810	0.250	0.517	0.439
X2.2	0.353	0.855	0.301	0.588	0.514
X2.3	0.245	0.829	0.210	0.533	0.484
X2.4	0.258	0.833	0.311	0.550	0.452
X3.1	0.260	0.327	0.827	0.499	0.396
X3.2	0.336	0.293	0.848	0.525	0.424
X3.3	0.191	0.263	0.822	0.436	0.378
X3.4	0.255	0.173	0.773	0.486	0.433
Y1	0.382	0.519	0.449	0.816	0.514
Y2	0.417	0.481	0.474	0.836	0.639
Y3	0.458	0.640	0.549	0.884	0.644
Y4	0.479	0.512	0.494	0.796	0.609
Y5	0.458	0.570	0.505	0.821	0.579
Z1	0.371	0.434	0.349	0.576	0.801
Z2	0.485	0.578	0.443	0.658	0.845
Z3	0.522	0.421	0.365	0.568	0.792
Z4	0.472	0.395	0.463	0.527	0.809

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel 3 tersebut, setiap indikator secara konsisten memiliki nilai *loading* tertinggi terhadap variabel laten induknya dibandingkan dengan *loading*-nya terhadap variabel laten lain. Dengan demikian, validitas diskriminan berdasarkan kriteria Cross Loading dinyatakan terpenuhi

Tabel 4. Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
Efikasi Diri (X1)	0,865				
Minat Kerja (X2)	0,315	0,832			
Perencanaan Karir (X3)	0,322	0,323	0,818		
Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,530	0,169	0,737	0,831	
Kesiapan Kerja (Z)	0,571	0,280	0,625	0,720	0,812

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa akar AVE dari masing-masing variabel seluruhnya bernilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel laten lainnya pada baris dan kolom yang sama. Dengan

demikian, kriteria *Fornell-Larcker* telah terpenuhi

Tabel 5. Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Hubungan Antar Variabel	Nilai HTMT	Keterangan
Kesejahteraan Psikologis (Y) → Efikasi Diri (X1)	0,605	Memenuhi Syarat
Kesiapan Kerja (Z) → Efikasi Diri (X1)	0,677	Memenuhi Syarat
Kesiapan Kerja (Z) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,834	Memenuhi Syarat
Minat Kerja (X2) → Efikasi Diri (X1)	0,367	Memenuhi Syarat
Minat Kerja (X2) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,753	Memenuhi Syarat
Minat Kerja (X2) Kesiapan Kerja (Z)	0,669	Memenuhi Syarat
Perencanaan Karir (X3) → Efikasi Diri (X1)	0,370	Memenuhi Syarat
Perencanaan Karir (X3) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,688	Memenuhi Syarat
Perencanaan Karir (X3) → Kesiapan Kerja (Z)	0,598	Memenuhi Syarat
Perencanaan Karir (X3) → Minat Kerja (X2)	0,382	Memenuhi Syarat

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel 5, seluruh nilai HTMT antar variabel berada di bawah batas 0,90 yang dipersyaratkan, maka validitas diskriminan pada model penelitian ini dinyatakan terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Efikasi Diri (X1)	0,833	0,851	0,899	Reliabel
Minat Kerja (X2)	0,852	0,854	0,900	Reliabel
Perencanaan Karir (X3)	0,835	0,837	0,890	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,888	0,891	0,918	Reliabel
Kesiapan Kerja (Z)	0,828	0,834	0,885	Reliabel

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan konsisten dan reliabel untuk digunakan dalam mengukur variabel-variabel penelitian ini.

Inner Model

Tabel 7. Hasil Uji *Collinearity Statistics* (VIF)

Hubungan Antar Variabel	VIF	Keterangan
Efikasi Diri (X1) → Kesiapan Kerja (Z)	1,181	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Efikasi Diri (X1) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	1,489	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Minat Kerja (X2) → Kesiapan Kerja (Z)	1,182	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Minat Kerja (X2) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	1,483	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perencanaan Karir (X3) → Kesiapan Kerja (Z)	1,188	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Perencanaan Karir (X3) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	1,341	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kesiapan Kerja (Z) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	2,233	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Pada tabel 7 memperlihatkan bahwa seluruh nilai VIF antar variabel berada jauh di bawah batas 5,00,. Hasil ini membuktikan bahwa model struktural penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas, sehingga estimasi koefisien jalur yang dihasilkan dapat dipercaya (*robust*) dan tidak bias

Tabel 8. Hasil Uji *R-Square*

	R-Square	R-Square Adjusted	Keterangan
Kesiapan Kerja (Z)	0,552	0,538	Sedang / Moderat
Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,695	0,682	Kuat

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Pada tabel 8, hasil R^2 menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Perencanaan Karir secara simultan mampu menjelaskan variasi Kesiapan Kerja sebesar 55,2%, yang tergolong pada kategori moderat, sementara sisanya 44,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, variabel Efikasi Diri, Minat Kerja, Perencanaan Karir, dan Kesiapan Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi

Kesejahteraan Psikologis mahasiswa sebesar 69,5%, yang tergolong pada kategori kuat, dan sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Tabel 9. Hasil Uji Effect Size (*F-Square*)

Hubungan Antar Variabel	F-Square	Keterangan
Efikasi Diri (X1) → Kesiapan Kerja (Z)	0,261	Sedang
Efikasi Diri (X1) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,060	Sedang
Minat Kerja (X2) → Kesiapan Kerja (Z)	0,255	Sedang
Minat Kerja (X2) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,276	Sedang
Perencanaan Karir (X3) → Kesiapan Kerja (Z)	0,129	Sedang
Perencanaan Karir (X3) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,205	Sedang
Kesiapan Kerja (Z) → Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,115	Sedang

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Hasil uji *F-Square* menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel dalam model penelitian ini memiliki nilai *F-Square* yang berada dalam kategori sedang. Nilai *F-Square* tertinggi diperoleh pada pengaruh Minat Kerja (X2) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 0,276, sedangkan nilai terendah terdapat pada pengaruh Efikasi Diri (X1) terhadap Kesejahteraan Psikologis (Y) sebesar 0,060. Secara Keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel eksogen dalam penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh dengan kategori sedang terhadap variabel endogen terkait.

Tabel 10. Hasil Uji Predictive Relevance (*Q-Square*)

	<i>Q²predict</i>	RMSE (PLS-SEM)	MAE (PLS-SEM)	Keterangan
Kesiapan Kerja (Z)	0,524	0,704	0,560	Relevansi Prediktif Baik
Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,636	0,515	0,511	Relevansi Prediktif Baik

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Pada tabel 10, hasil *Q²* menunjukkan bahwa nilai *Q²predict* pada kedua variabel endogen bernilai positif dan cukup tinggi, yaitu 0,524 untuk Kesiapan Kerja dan 0,636 untuk Kesejahteraan Psikologis, yang jauh melampaui batas 0. Hal ini membuktikan bahwa model penelitian ini memiliki relevansi prediktif (*predictive relevance*) yang baik terhadap kedua variabel endogen tersebut.

Tabel 11. Hasil Uji Model Fit

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Keterangan
SRMR	0,064	0,064	Model Fit
NFI	0,810	0,810	Cukup Fit

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Nilai SRMR yang diperoleh sebesar 0,064 berada di bawah batas 0,08, sehingga model penelitian ini dinyatakan memiliki kesesuaian (*fit*) yang baik antara matriks korelasi teoritis dengan data empiris di lapangan. Namun, nilai NFI sebesar 0,810 belum sepenuhnya mencapai angka ideal 0,90. NFI dalam konteks ini lebih dimaknai sebagai indikator pelengkap dan bukan penentu tunggal kelayakan model. Mengacu pada nilai SRMR yang telah memenuhi syarat, model struktural ini dapat dinyatakan layak (*fit*) untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Efikasi Diri (X1) > Kesiapan Kerja (Z)	0,372	5,244	0,000	Signifikan
H2	Minat Kerja (X2) > Kesiapan Kerja (Z)	0,367	5,016	0,000	Signifikan
H3	Perencanaan Karir (X3) > Kesiapan Kerja (Z)	0,262	4,201	0,000	Signifikan
H4	Efikasi Diri (X1) > Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,165	2,326	0,020	Signifikan
H5	Minat Kerja (X2) > Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,354	5,402	0,000	Signifikan
H6	Perencanaan Karir (X3) > Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,289	3,959	0,000	Signifikan
H7	Kesiapan Kerja (Z) > Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,280	3,218	0,001	Signifikan

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Tabel 12 menunjukkan bahwa seluruh tujuh jalur pengaruh langsung yang diuji (H1 sampai H7) terbukti signifikan, karena masing-masing menghasilkan nilai *T-Statistics* > 1,96 sekaligus *P-Values* < 0,05, yang berarti ketiga variabel eksogen terbukti mampu mendorong Kesiapan Kerja mahasiswa. Demikian pula pengaruh langsung

terhadap Kesejahteraan Psikologis, seluruhnya dinyatakan signifikan karena nilai *T-Statistics* berada di atas 1,96 dan *P-Values* berada di bawah 0,05.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Mediasi (*Specific Indirect Effect*)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Tidak Langsung	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Ket
H8	Efikasi Diri (X1) > Kesiapan Kerja (Z) > Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,104	2,681	0,007	Signifikan
H9	Minat Kerja (X2) > Kesiapan Kerja (Z) > Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,103	2,631	0,009	Signifikan
H10	Perencanaan Karir (X3) > Kesiapan Kerja (Z) > Kesejahteraan Psikologis (Y)	0,073	2,439	0,015	Signifikan

Sumber: Data Olahan SmartPLS 4.0 (2026)

Tabel 13 menunjukkan bahwa ketiga jalur mediasi yang diuji seluruhnya signifikan. Jalur mediasi Efikasi Diri (H8) menghasilkan *T-Statistics* 2,681 dan *P-Values* 0,007, jalur mediasi Minat Kerja (H9) menghasilkan *T-Statistics* 2,631 dan *P-Values* 0,009, sedangkan jalur mediasi Perencanaan Karir (H10) menghasilkan *T-Statistics* 2,439 dan *P-Values* 0,015, yang seluruhnya berarti signifikan karena nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Oleh karena pengaruh langsung Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis (H4, H5, dan H6) juga signifikan, maka jenis mediasi yang terbentuk pada ketiga jalur ini adalah mediasi parsial (*partial mediation*), yang berarti Kesiapan Kerja memperkuat, namun tidak sepenuhnya menggantikan, pengaruh langsung ketiga variabel eksogen terhadap Kesejahteraan Psikologis.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian H1 membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (koefisien jalur 0,372; *T-Statistics* 5,244; *P-Values* 0,000), sekaligus menjadi prediktor terkuat di antara ketiga variabel eksogen. Temuan ini sejalan dengan Pasamba, Sumarawu, dan Raintung (2024) yang menemukan efikasi diri sebagai faktor paling dominan dalam membentuk kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat. Merujuk pada empat sumber efikasi diri Bandura, kuatnya pengaruh ini mengindikasikan bahwa pengalaman keberhasilan langsung (*enactive attainment*) dalam tugas akademik menjadi sumber keyakinan diri paling dominan, sejalan dengan reputasi Jurusan Akuntansi FEB Unsrat yang konsisten meraih Akreditasi “A” sejak 2006 sehingga tuntutan akademiknya mendorong mahasiswa membangun keyakinan diri sejak dini.

Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian H2 membuktikan bahwa Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (koefisien jalur 0,367; *T-Statistics* 5,016; *P-Values* 0,000). Temuan ini memperkuat Astuti, Nelwan, dan Lumintang (2023) yang membuktikan peran signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat. Pengaruh ini juga memperkuat teori RIASEC Holland, di mana kesesuaian karakteristik profesi akuntansi dengan tipe kepribadian *Conventional* dan *Enterprising* mendorong terbentuknya kesiapan kerja yang lebih matang pada mahasiswa yang benar-benar tertarik pada bidang tersebut.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja

Hasil pengujian H3 membuktikan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja (koefisien jalur 0,262; *T-Statistics* 4,201; *P-Values* 0,000). Temuan ini sejalan dengan Sumampouw, Mandey, dan Trang (2024) yang membuktikan bahwa perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat. Pengaruh ini menegaskan pentingnya kejelasan pola jalur karir bertahap sebagaimana diuraikan Supriadi et al. (2022), khususnya di tengah tekanan menjaga rekam jejak keterserapan alumni Jurusan Akuntansi FEB Unsrat.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian H4 membuktikan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis (koefisien jalur 0,165; *T-Statistics* 2,326; *P-Values* 0,020), meskipun kontribusi langsungnya relatif lebih kecil dibandingkan Minat Kerja dan Perencanaan Karir. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri lebih banyak bekerja melalui pembentukan Kesiapan Kerja terlebih dahulu sebagaimana dibuktikan pada H1, sebelum berdampak pada Kesejahteraan Psikologis secara langsung.

Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian H5 membuktikan bahwa Minat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis (koefisien jalur 0,354; *T-Statistics* 5,402; *P-Values* 0,000), menjadikannya kontributor terbesar di antara ketiga variabel eksogen. Temuan ini relevan dengan pandangan bahwa pemusatan perhatian pada bidang profesi yang disukai menjadi sumber ketenangan batin yang meminimalisir stres, sejalan dengan dimensi purpose in life pada teori Ryff, sehingga mahasiswa yang benar-benar berminat pada profesi akuntansi cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian H6 membuktikan bahwa Perencanaan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis (koefisien jalur 0,289; *T-Statistics* 3,959; *P-Values* 0,000). Temuan ini memperkuat Mustapa, Nelwan, dan Lengkon (2022) bahwa pengembangan dan perencanaan karir yang terstruktur berpengaruh positif terhadap kebahagiaan dan kesejahteraan batin individu, serta Sentinuwo, Worang, dan Walangitan (2025) yang menegaskan bahwa perencanaan karir memberikan dampak positif terhadap kesiapan individu yang turut memperkuat kondisi psikologis mereka.

Pengaruh Kesiapan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian H7 membuktikan bahwa Kesiapan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis (koefisien jalur 0,280; *T-Statistics* 3,218; *P-Values* 0,001). Temuan ini mengonfirmasi Ramadhan dan Aulia (2025) yang menemukan hubungan kuat, positif, dan signifikan antara kesiapan kerja dan subjective well-being mahasiswa, serta sejalan dengan Lawton, Pacey, Jones, dan Dean (2024) yang membuktikan bahwa keluhan psikologis secara signifikan menurunkan kesiapan kerja individu, menegaskan bahwa kesiapan kerja dan kesejahteraan psikologis merupakan dua kondisi yang saling menopang.

Kesiapan Kerja Memediasi Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian H8 membuktikan bahwa Kesiapan Kerja secara signifikan memediasi secara parsial pengaruh Efikasi Diri terhadap Kesejahteraan Psikologis (koefisien tidak langsung 0,104; *T-Statistics* 2,681; *P-Values* 0,007). Temuan ini memperkuat Wang, Song, Hao, dan Qiao (2022) yang membuktikan bahwa efikasi diri memengaruhi kelayakan kerja melalui mediasi orientasi dan kesiapan karir, serta Imro'ah (2024) yang menegaskan keterkaitan erat antara kesiapan kerja dan kesejahteraan psikologis. Hasil ini menegaskan bahwa keyakinan diri mahasiswa perlu ditopang oleh kesiapan kerja yang nyata agar dapat berdampak optimal pada kesejahteraan psikologisnya.

Kesiapan Kerja Memediasi Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian H9 membuktikan bahwa Kesiapan Kerja secara signifikan memediasi secara parsial pengaruh Minat Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis (koefisien tidak langsung 0,103; *T-Statistics* 2,631; *P-Values* 0,009). Temuan ini sejalan dengan Sholihah dan Astrella (2023) dan Marliza dan Metia (2024) yang menunjukkan kesiapan kerja sebagai jembatan penting antara ketertarikan profesi dan stabilitas mental, sehingga minat yang tinggi terhadap profesi akuntansi perlu diiringi kesiapan kerja yang memadai agar benar-benar menopang kesejahteraan psikologis mahasiswa.

Kesiapan Kerja Memediasi Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis

Hasil pengujian H10 membuktikan bahwa Kesiapan Kerja secara signifikan memediasi secara parsial pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis (koefisien tidak langsung 0,073; *T-Statistics* 2,439; *P-Values* 0,015), dengan kontribusi mediasi terbesar di antara ketiga jalur mediasi. Temuan ini memperkuat Oktapiani, Wahyudi, dan Alfarizi (2025) yang membuktikan kesiapan kerja sebagai mediator kuat antara perencanaan karir dan kondisi psikologis, serta Sumampouw, Mandey, dan Trang (2024) yang mengonfirmasi pengaruh signifikan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB Unsrat. Secara keseluruhan, temuan H8–H10 menegaskan bahwa efikasi diri, minat kerja, dan perencanaan karir tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memperkuat kesejahteraan psikologis mahasiswa melalui peningkatan kesiapan kerja yang nyata dan terukur.

PENUTUP

Kesimpulan

1. **Pengaruh Langsung terhadap Kesiapan Kerja:** Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Perencanaan Karir terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Kerja mahasiswa, di mana Perencanaan Karir bertindak sebagai prediktor yang paling dominan.
2. **Pengaruh Langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis:** Ketiga variabel internal tersebut (Efikasi Diri,

- Minat Kerja, dan Perencanaan Karir) juga berdampak positif dan signifikan secara langsung terhadap Kesejahteraan Psikologis mahasiswa dalam menghadapi fase transisi.
3. **Peran Mediasi Kesiapan Kerja:** Kesiapan Kerja terbukti secara parsial memediasi hubungan antara ketiga prediktor utama terhadap Kesejahteraan Psikologis, dengan kontribusi jalur mediasi terbesar terdapat pada variabel Perencanaan Karir.
 4. **Sinergi Faktor Internal:** Secara keseluruhan, kompetensi dan kesiapan teknis yang terbangun dari keyakinan diri, afeksi profesi, dan perencanaan matang bermuara pada peningkatan stabilitas batin dan kesejahteraan psikologis mahasiswa menjelang kelulusan.
 5. **Hasil R-Square (R^2):** Variabel Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Perencanaan Karir secara simultan mampu menjelaskan Kesiapan Kerja sebesar 55,2%, sementara sisanya 44,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Sementara itu, variabel Efikasi Diri, Minat Kerja, Perencanaan Karir, dan Kesiapan Kerja secara simultan mampu menjelaskan Kesejahteraan Psikologis mahasiswa sebesar 69,5%, dan sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Saran

1. Bagi mahasiswa Jurusan Akuntansi, disarankan membangun portofolio sertifikasi mikro (*micro-credentials*) pada platform pembelajaran daring terkait teknologi akuntansi terkini, seperti data analytics atau *AI-assisted accounting*, sebagai bukti konkret kapasitas diri yang memperkuat efikasi diri sekaligus kesiapan kerja, serta membiasakan refleksi karir terjadwal (*career journaling*) untuk memetakan perkembangan minat dan rencana karir secara berkala.
2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, disarankan mengembangkan program mentoring sebaya terstruktur (*structured peer mentoring*) antara mahasiswa tingkat akhir dan alumni sebagai pelengkap pembinaan karir yang selama ini lebih banyak berbentuk kuliah tamu insidental, mengintegrasikan modul kesiapan psikologis preventif berbasis psychological capital ke dalam kurikulum, serta mengembangkan dashboard pemantauan kesiapan kerja mahasiswa berbasis data secara berkala.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan mempertimbangkan pendekatan *Necessary Condition Analysis* (NCA) sebagai pelengkap PLS-SEM untuk mengidentifikasi tingkat minimum tiap prediktor yang harus dipenuhi, menggunakan desain penelitian longitudinal (*time-lagged*) untuk menangkap dinamika perubahan variabel penelitian mengingat penelitian ini masih bersifat cross-sectional, serta menguji peran moderasi literasi teknologi (*AI readiness*) pada hubungan Kesiapan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, M. D., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Minat Kerja , Efikasi Diri Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Manajemen Angkatan 2019 Di Feb Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 11(4), 391–403. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51323>
- BPS Nasional. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Pendidikan (2023-2025)*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- BPS Sulawesi Utara. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) November 2025*. Badan Pusat Statistik Sulawesi Utara. <https://sulut.bps.go.id/id/pressrelease/2026/02/05/1583/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--november-2025--sebesar-5-78-persen.html>
- Callista, Q., & Basaria, D. (2023) Analisis Korelasi antara Anxiety Psychological Well-Being pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1072-1083. <https://doi.org/10.54783/jsr.v5i2.212>
- Dashboard UNSRAT. (2025). *Jumlah Mahasiswa S1 FEB UNSRAT Angkatan 2022-2025*. Universitas Sam Ratulangi. <https://dashboard.unsrat.ac.id/Akademik/mahasiswaAktifProdi/6>
- Fan, L., & Cui, F.-Z. (2024). Mindfulness, self-efficacy, and self-regulation as predictors of psychological well-being in EFL learners. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1332002>
- Ghozali, H. I. & Kusumadewi, K, A (2021). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan*

- Gomargana, C., & Wibowo, K. A. (2025). Beyond Guidance: The Mediating Role of Career Adaptability in Linking Perceived Mentoring to Work Readiness Among Indonesian Gen Z Students. *Jurnal Empati*, 14(5), 431-440. <https://11nq.com/09ack7r>
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2024). *Siaran Pers: IAI APAFest 2024 - Spirit Entrepreneurship untuk Akuntan Masa Depan. Ikatan Akuntan Indonesia*. https://web.iaiglobal.or.id/Berita-IAI/detail/siaran_pers_iai_apafest_2024_-_spirit_entrepreneurship_untuk_akuntan_masa_depan#gsc.tab=0
- Imro'ah, W. (2024). Pengaruh kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja mahasiswa guna memperkuat kemitraan dan jaringan internasional institusi. *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)*, 2(12), 1312-1321. <https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/7098>
- Jaenudin, U., & Sahroni, H. D. (2021). Psikologi Pendidikan. Lagood's Publishing. https://digilib.uinsgd.ac.id/54386/1/Buku_Psikologi_Pendidikan_-_Ujam_Jaenudin.pdf
- Jumadin. (2023). *Kualitas Pembelajaran dan Kesiapan Kerja Luasan Pendidikan Vokasi* (p. 68). Rizmedia Pustaka Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/KUALITAS_PEMBELAJARAN_DAN_KESIAPAN_KERJA/6bDN EAAQBAJ?hl=id
- Juniyarti, M. E. (2020). *Perencanaan Karir*. FlipHTML5 Metha Hadi. https://fliphtml5.com/esjqa/xujj/PERENCANAAN_KARIR/
- Khoiriyah, A. N., Faslah, R., & Wolor, C. W. (2023). THE ROLE OF SELF-EFFICACY AND JOB INTEREST IN STUDENT WORK READINESS. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akuntansi*, 4(2), 226-232. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpepa/article/view/56946>
- Lawton, V., Pacey, V., Jones, T., & Dean, C. (2024). The factors affecting work readiness during the transition from university student to physiotherapist in Australia. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(3 pp), 681-693. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2023-0287>
- Lestari, D. A. (2023). Pengaruh Minat Belajar Terhadap Perencanaan Karier Siswa Kelas X Di SMA Negeri 10 Kota Jambi *SKRIPSI*, Universitas Jambi. https://repository.unja.ac.id/57228/6/SKRIPSI_ARIANI_DWI_LESTARI_%28A1E119052%29..pdf
- Magfiroh. F. F., & Dewi. T. K. (2023). Hubungan Kecemasan Karir terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1). <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.1122>
- Mustapa, T. R., Nelwan, O. S., Lengkong, V. P. K., Motivasi, P., Karir, P., Kebahagiaan, D. A. N., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Pts Provinsi Sulawesi Utara Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 331-342. <https://share.google/1PQgELuPb5jVGpbjy>
- Novianti, R., Hatta, H., Santosa, S., & Umiyati, H. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Widina Bhakti Persada Bandung. <https://share.google/aYcdAG1eIbPiaZnDx>
- Oktapiani, P. E., Wahyudi & Alfarizi, A. W. (2025). Career Planning Analysis on Job Opportunities for Gen Z Fresh Graduates: The Mediating Role of Work Readiness and Self-Confidence. *Journal of Business and Management Review*, 6(7), 750-781. <https://doi.org/10.47153/jbmr.v6i7.1591>
- Pasamba, I. A., Sumarauw, J. S. B., & Raintung, M. C. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat Manado. *Jurnal EMBA*, 12(3), 335-346. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/56691>
- Pasaribu, S., Daulay, N., & Ananda, R. (2025). *Kesejahteraan psikologi perempuan: Teori dan riset (Amamiarihta, Ed.)*. UMSU Press.

https://www.google.co.id/books/edition/Kesejahteraan_Psikologi_Perempuan_Teori/tjhmEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&kptab=overview

- Purnomosidi, F., Widiyono, & Musslifah, A. R. (2022). *Buku referensi kesejahteraan psikologis dengan sholat dhuha*. Universitas Sahid Surakarta. <http://repository.usahidsolo.ac.id/1923/1/Buku%20Ref%20Kesejahteraan-978-623-6541-72-2.pdf>
- Ramadhan, A. D., & Aulia, P. (2025). Hubungan Work Readiness Dengan Subjective Well- Being Pada Mahasiswa yang Mengikuti Program Magang. Vol 4 1321–1342. <https://doi.org/https://doi.org/10.58578/alldyas.v4i3.6518>
- Runtuwene. M. R. J, et al. (2024). *Laporan pelaksanaan tracer study 2023*. Lembaga Pembinaan dan Pengembangan Pembelajaran Universitas Sam Ratulangi.
- Saguni & Abu. (2025). *Efikasi Diri_v.2.0_FULL* ISBN (1).pdf (p. 66). Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Saputri, E., & Purnomo, M. (2025). The Nexus of Self-Efficacy and Career Planning on the Work Readiness of Fresh Graduates in Semarang City. *Universal Business and Management Review (UBMAR)*, 2(1). <https://sinta.kemdiktisaintek.go.id/authors/profile/6654645/?view=googlescholar>
- Sentinuwo, J. A. L., Worang, F. G., & Donald Walangitan, M. B. (2025). the Influence of Career Planning, Self-Efficacy and Soft Skill on Work Readiness of Faculty of Economy and Business Sam Ratulangi University Student. *EMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 13(1), 731–743. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/60715>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif (Sutopo (ed.); Kedua, Cet)*. ALFABETA.
- Sumampouw, P., Mandey, S., & Trang, I. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Prestasi Belajar Dan Perencanaan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB Unsrat. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 8(2), 76–86. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/lppmekosobudkum/article/view/53931>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, Kohar, Priadi, Mendo, Asi, Podungge, Nuryadin, Bokingo, & Utami. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In M. Tahta (Ed.), *Kunststoffe International* (Cetakan Pe, Vol. 106, Issue 1). Tahta Media Group.
- Verawati, D. M., Achsa, A., Atmaja, H. E., Rahmawati, S. N., & Ikhwan, K. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Strategi, dan Implementasi* (pp. 1–372). Pustaka Rumah Cinta. <https://books.google.co.id/books?id=ok2REQAAQBAJ>
- Wang, D, Guo, D, Song, C, Hao, L, Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.719771/full>
- Wardani, S. Y., Sholikhah, L. D., Purwanta, E., & Astuti, B. (2023). *Kajian Bimbingan dan Konseling Karier* (Issue 85). UNIPMA Press Universitas PGRI Madiun. <https://eprint.unipma.ac.id/345/1/24>.
- Wibisono, G., & Napitupulu, H. (2025). Mengoptimalkan Big Data dan AI dalam Menentukan Calon Mahasiswa Berkualitas sebelum Seleksi Perguruan Tinggi. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 673–680. <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/view/3375>
- World Economic Forum. (2026). *Reskilling Revolution: Preparing 1 billion people for tomorrow's economy*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/impact/reskilling-revolution-preparing-1-billion-people-for-tomorrows-economy/>
- Yiming, Y., R.-H., & Saiyidu, Y. (2025). The mediating effect of psychological well-being on self-efficacy and career development of physical education major students. *BMC Psychology*, 13. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03168-z>