



Pemberian Simulasi Wawancara Kerja pada Generasi Gen Z di Kota Bandung

Rifqi Farisan Akbar¹, *Yoyo Sudaryo², Pratidina Ekanesia³, Gurawan Dayona⁴,
Andre Suryaningprang⁵, Riyandi Nur Sumawidjaja⁶, Ridlwan Muttaqin⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Universitas Indonesia Membangun

E-Mail: rifqi.farisan@inaba.ac.id¹; yoyo.sudaryo@inaba.ac.id²;

pratidina.ekanesia@inaba.ac.id³; gurawan.dayona@inaba.ac.id⁴;

andre.suryaningprang@inaba.ac.id⁵; riyandi.nursumawidjaja@inaba.ac.id⁶;

ridelwan.muttaqin@inaba.ac.id⁷

Abstract

Generation Z faces increasingly intense competition in the labor market; however, many individuals continue to encounter difficulties during job interviews due to limited experience, low self-confidence, and insufficient professional communication skills. This study aims to analyze the implementation of job interview simulations and examine their impact on the job readiness of Generation Z in Bandung City. The study employed a descriptive-evaluative method involving 45 Generation Z participants. Data were collected through observation, performance assessments, documentation, and participant feedback. The findings indicate that job interview simulations effectively enhanced participants' readiness, as evidenced by 85% of participants reporting that they felt highly prepared and confident, while the remaining 15% reported feeling prepared and confident after completing the program. Interviewers' evaluations revealed that 70% of participants demonstrated a very good improvement in their ability to respond to interview questions, 18% showed good improvement, and 12% exhibited fairly good improvement. Participant satisfaction with the program was also notably high, with 77% reporting being very satisfied, 15% satisfied, and 8% fairly satisfied with the implementation of the activity. The results confirm that job interview simulations are effective in improving participants' self-confidence, communication competence, and overall job readiness. The novelty of this study lies in the application of interview simulations based on authentic recruitment scenarios, evaluated through the dimensions of job readiness, communication competence, and participant satisfaction, thereby offering a practical career development model for Generation Z.

Keywords: Simulation; Interview; Generation Z; Readiness.

Abstrak

Generasi Z menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat, namun masih banyak yang mengalami kesulitan saat menghadapi wawancara kerja karena kurangnya pengalaman, kepercayaan diri, dan keterampilan komunikasi profesional. Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan simulasi wawancara kerja serta pengaruhnya terhadap kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandung. Penelitian menggunakan metode deskriptif evaluatif dengan melibatkan 45 peserta Generasi Z. Data dikumpulkan melalui observasi, penilaian

kinerja, dokumentasi, dan umpan balik peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa simulasi wawancara kerja efektif meningkatkan kesiapan peserta, ditunjukkan oleh 85% peserta yang merasa sangat siap dan percaya diri serta 15% yang merasa siap dan percaya diri setelah mengikuti kegiatan. Penilaian pewawancara menunjukkan bahwa 70% peserta mengalami peningkatan kemampuan menjawab pertanyaan wawancara pada kategori sangat baik, 18% kategori baik, dan 12% kategori cukup baik. Tingkat kepuasan peserta juga tinggi dengan 77% sangat puas, 15% puas, dan 8% cukup puas terhadap pelaksanaan kegiatan. Simulasi wawancara kerja terbukti mampu meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, dan kesiapan kerja peserta. Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan simulasi wawancara berbasis situasi rekrutmen nyata yang dievaluasi melalui aspek kesiapan kerja, kemampuan komunikasi, dan kepuasan peserta sebagai model pengembangan karier Generasi Z.

Kata-kata Kunci: Simulasi; Wawancara; Generasi Z; Kesiapan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap pola kehidupan, pendidikan, dan persiapan karier generasi muda di Indonesia. Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997-2012 saat ini menjadi kelompok usia produktif yang mulai memasuki pasar kerja dan menghadapi persaingan ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Penelitian Hanifah dan Wardono menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik unik sebagai digital native yang dekat dengan teknologi, namun masih menghadapi tantangan dalam mempersiapkan diri menghadapi proses rekrutmen dan seleksi kerja yang menuntut kemampuan komunikasi profesional serta kesiapan karier yang matang.¹ Kondisi tersebut menyebabkan banyak pencari kerja muda mengalami kesulitan ketika menghadapi tahapan seleksi yang membutuhkan keterampilan interpersonal dan kemampuan presentasi diri secara langsung. Penelitian Putra menunjukkan bahwa pengembangan literasi karier, penguatan kompetensi diri, serta pengalaman praktik menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan memasuki dunia kerja kompetitif.²

Tingginya angka persaingan kerja di Kota Bandung menjadi tantangan nyata bagi Generasi Z yang sedang mencari pekerjaan pertama maupun peluang karier yang lebih baik. Kota Bandung dikenal sebagai salah satu pusat pendidikan dan ekonomi kreatif yang menghasilkan lulusan muda dalam jumlah besar setiap tahunnya sehingga kompetisi memperoleh pekerjaan semakin ketat. Hasil penelitian Nurraniyah et al. menunjukkan bahwa

¹ Hanifah dan Prabu Wardono, "Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Indonesia," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 6, no. 3 (2020): 628–642, <https://journal.ipb.ac.id/jabm/article/view/31464>.

² Dhani Pramulia Eka Putra, "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Setjen DPDRI Pasca Pandemi," *RAMBIS: Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis* 5, no. 1 (2025): 229–247, <https://penerbitgoodwood.com/index.php/rambis/article/view/4674>.

peningkatan jumlah pencari kerja belum sepenuhnya diimbangi dengan kesiapan individu dalam menghadapi proses seleksi kerja yang dilakukan perusahaan.³ Banyak pencari kerja muda memiliki kompetensi akademik yang baik, namun belum mampu menunjukkan kemampuan tersebut secara optimal pada saat wawancara kerja berlangsung. Kajian Savero dan Turangan menjelaskan bahwa faktor motivasi, nilai kerja, orientasi karier, dan kemampuan menampilkan diri menjadi aspek yang sangat menentukan keberhasilan memperoleh pekerjaan.⁴ Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa kesiapan menghadapi wawancara kerja perlu mendapatkan perhatian khusus sebagai bagian dari pengembangan kompetensi calon tenaga kerja muda.

Wawancara kerja merupakan salah satu tahapan seleksi yang memiliki pengaruh besar terhadap keputusan perusahaan dalam menerima atau menolak pelamar. Proses ini tidak hanya menilai pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga mengevaluasi kemampuan komunikasi, sikap profesional, kepercayaan diri, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Penelitian Nur et al. menunjukkan bahwa banyak peserta didik dan pencari kerja muda masih membutuhkan pendampingan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi secara efektif ketika berinteraksi dengan perekrut.⁵ Keterbatasan pengalaman menghadapi wawancara menyebabkan sebagian pelamar merasa gugup, kurang percaya diri, dan kesulitan menjawab pertanyaan secara sistematis. Program mentoring dan simulasi wawancara terbukti mampu meningkatkan kesiapan kerja, memperkuat literasi karier, serta membantu peserta memahami ekspektasi dunia kerja secara lebih nyata. Oleh karena itu, pelatihan berbasis praktik menjadi strategi yang relevan untuk meningkatkan kesiapan Generasi Z menghadapi proses seleksi kerja.

Karakteristik Generasi Z yang sangat akrab dengan komunikasi digital tidak selalu berbanding lurus dengan kemampuan komunikasi tatap muka yang dibutuhkan dalam wawancara kerja. Penggunaan media sosial dan platform digital secara intensif membuat sebagian generasi muda lebih terbiasa berinteraksi secara virtual dibandingkan melalui komunikasi formal langsung. Hasil penelitian Sa'adah et al. menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki kebutuhan pengembangan soft skills yang lebih besar agar mampu beradaptasi

³ Syifa Nurraniyah et al., "Efektivitas Program Job Fair sebagai Strategi Implementasi untuk Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (SDG 8) Gen Z di Kota Bandung Tahun 2024," *JRPP: Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 8, no. 4 (2025): 8674–8679, <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/52769>.

⁴ Eldon Savero dan Joyce Angelique Turangan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jakarta," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2025): 484–491, <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/34005>.

⁵ Nur et al., "Bimbingan Karir sebagai Upaya Meningkatkan Kesiapan Kerja Generasi Z di Era Digital," *Jurnal Atma Inovasi* 6, no. 3 (2026): 204–209, <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/jai/article/view/12928>.

dengan tuntutan dunia kerja profesional yang dinamis.⁶ Keterampilan seperti public speaking, kemampuan menjawab pertanyaan secara argumentatif, serta pengendalian emosi menjadi kompetensi penting selama proses wawancara. Penelitian Priadi et al. menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kesiapan menghadapi tuntutan organisasi modern.⁷ Fakta ini menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi profesional perlu dikembangkan melalui metode pembelajaran yang aplikatif dan berorientasi praktik.

Simulasi wawancara kerja merupakan metode pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengalami situasi seleksi kerja secara langsung dalam lingkungan yang terstruktur. Melalui pendekatan ini, peserta dapat memahami alur wawancara, mengenali pertanyaan yang sering diajukan perekrut, serta mempraktikkan cara menjawab pertanyaan secara tepat dan meyakinkan. Penelitian Nofrianda et al. menunjukkan bahwa pengalaman praktik secara langsung mampu meningkatkan kesiapan kerja, kepercayaan diri, dan pemahaman peserta terhadap proses rekrutmen yang sesungguhnya.⁸ Pengalaman tersebut juga membantu peserta mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki sebelum mengikuti seleksi kerja yang sebenarnya. Penelitian Jamain, Dinanty, dan Hairunisa juga menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis praktik dan refleksi diri dapat meningkatkan kesadaran karier serta kemampuan mengambil keputusan profesional secara lebih matang.⁹ Keunggulan tersebut menjadikan simulasi wawancara sebagai pendekatan yang potensial untuk meningkatkan kesiapan kerja Generasi Z di Kota Bandung.

Sejumlah penelitian telah membahas kesiapan kerja, literasi karier, perilaku pencarian kerja, serta preferensi karier Generasi Z dalam berbagai konteks. Kajian tersebut umumnya berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, minat melamar pekerjaan, kepuasan kerja, dan adaptasi terhadap lingkungan kerja modern. Penelitian Addinari et al. menegaskan bahwa peningkatan akses terhadap informasi lowongan kerja perlu diimbangi dengan penguatan kemampuan individu agar mampu bersaing secara

⁶ Diana Zumrotus Sa'adah et al., "Unlocking Gen Z Creativity: Soft Skill Kunci Menghadapi Dinamika Karier Masa Depan," *SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 3, no. 5 (2025): 127–137, <https://journal.areaai.or.id/index.php/SANTRI/article/view/1917>.

⁷ Muhammad Dadi Priadi et al., "The Role of Training and Development of Gen-Z Employees in Improving Service Quality at PT. JRX Pool and Café Bandung City," *Multifinance* 3, no. 2 (2025): 16–28, <https://altinriset.com/journal/index.php/multifinance/article/view/437>.

⁸ Rion Nofrianda et al., "Sharing Session Wawancara Kerja: Menjawab Keresahan Calon Wisudawan Psikologi dalam Memasuki Dunia Profesional," *Archive: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2026): 376–386, <https://journal.appipgri.id/index.php/arc/article/view/227>.

⁹ Ririanti Rachmayanie Jamain, Najwa Shabrina Dinanty, dan Hairunisa, "21st Century Career Trends: A Study on Career Preferences and Needs of Generation Z," *JIBK: Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 16, no. 3 (2025): 301–309, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIBK/article/view/92764>.

optimal dalam proses rekrutmen.¹⁰ Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi simulasi wawancara kerja sebagai sarana peningkatan kesiapan Generasi Z di Kota Bandung masih relatif terbatas. Temuan Darmawan dan Isnawaty menunjukkan bahwa kesiapan individu, kemampuan komunikasi, dan pengembangan kompetensi diri merupakan aspek penting yang memengaruhi keberhasilan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan.¹¹ Kesenjangan tersebut membuka peluang untuk penelitian yang lebih mendalam.

Urgensi penelitian ini semakin tinggi karena meningkatnya kebutuhan dunia industri terhadap tenaga kerja muda yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki kemampuan komunikasi profesional yang baik. Perusahaan saat ini menuntut calon pekerja yang mampu menunjukkan kepercayaan diri, kemampuan berpikir kritis, serta keterampilan interpersonal selama proses seleksi kerja. Penelitian Gustiawan et al. menunjukkan bahwa keberhasilan memasuki dunia kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dan tuntutan profesional yang terus berkembang.¹² Penguatan kemampuan menghadapi wawancara kerja menjadi salah satu bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan daya saing generasi muda di pasar kerja yang semakin kompetitif. Penelitian Avicenna dan Sudiana juga menyatakan bahwa kesiapan individu menghadapi lingkungan kerja modern berkaitan erat dengan proses pengembangan kompetensi sebelum memasuki dunia kerja.¹³ Oleh karena itu, simulasi wawancara kerja menjadi langkah strategis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pemberian simulasi wawancara kerja dipandang sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesiapan Generasi Z dalam menghadapi proses rekrutmen kerja di Kota Bandung. Kegiatan ini diharapkan dapat membantu peserta mengembangkan kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, dan keterampilan menghadapi wawancara kerja secara lebih efektif. Bagaimanakah pelaksanaan program simulasi wawancara kerja bagi Generasi Z di Kota Bandung? Bagaimanakah

¹⁰ Shabina Sundus Addinari et al., "Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam Mengurangi Angka Pengangguran Usia Muda Studi Kasus Program Job Fair Tahun 2024," *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 9, no. 5 (2025): 111–120, <https://cibangsa.com/index.php/triwikrama/article/view/2367>.

¹¹ Nayla Tsabita Putri Darmawan dan Neneng Weti Isnawaty, "Efektivitas Program Job Fair dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Cirebon," *Jurnal Administrasi Negara* 17, no. 1 (2025): 218–226, <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/61486>.

¹² Rudi Gustiawan et al., "The Influence of Work Facilities, Time Management, Social Prestige, and Work Culture on Workplace Selection by Generation Z in South Bandung," *International Journal of Cultural and Social Science* 6, no. 3 (2025): 900–906, <https://pcijournal.org/index.php/ijcss/article/view/1134>.

¹³ Mohammed Magistra Avicenna dan Kiki Sudiana, "The Influence of Work from Home on Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Generation Z Employees in Bandung," *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 13, no. 6 (2025): 4913–4922, <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/4179>.

pengaruh pemberian simulasi wawancara kerja terhadap peningkatan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, dan kesiapan kerja Generasi Z? Faktor-faktor apakah yang mendukung dan menghambat efektivitas pelaksanaan simulasi wawancara kerja bagi Generasi Z di Kota Bandung? Jawaban atas pertanyaan tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas simulasi wawancara kerja sebagai strategi pengembangan kesiapan karier generasi muda dalam menghadapi persaingan dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif evaluatif untuk menganalisis pelaksanaan dan efektivitas pemberian simulasi wawancara kerja bagi Generasi Z di Kota Bandung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang objektif mengenai perubahan kemampuan peserta setelah mengikuti kegiatan simulasi wawancara kerja. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif digunakan untuk menguji fenomena secara sistematis melalui pengumpulan dan analisis data yang terukur.¹⁴ Penelitian dilaksanakan pada tanggal 3-4 Januari 2024 dengan melibatkan 45 peserta Generasi Z yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Metode deskriptif evaluatif digunakan untuk menggambarkan proses pelaksanaan kegiatan sekaligus mengevaluasi hasil yang dicapai peserta berdasarkan indikator kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, dan kesiapan kerja. Pemilihan metode ini sejalan dengan pandangan Abdussamad yang menyatakan bahwa penelitian evaluatif bertujuan menilai efektivitas suatu program berdasarkan data yang diperoleh secara sistematis.¹⁵

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui tiga tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan meliputi penyusunan instrumen observasi, penyusunan skenario wawancara kerja, penentuan indikator penilaian, serta sosialisasi kegiatan kepada peserta melalui media digital. Tahapan penelitian yang terstruktur diperlukan agar proses pengumpulan data berlangsung secara sistematis dan sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana dijelaskan oleh Creswell dalam pendekatan penelitian terapan.¹⁶ Tahap pelaksanaan dilakukan melalui simulasi wawancara kerja yang dirancang menyerupai proses rekrutmen nyata dengan durasi wawancara 10-20 menit untuk setiap peserta. Pertanyaan

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2022).

¹⁵ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, Cet. 1. (Makassar: Syakir Media Press, 2021).

¹⁶ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Edisi 4. (Thousand Oaks: CA: SAGE Publications, 2018).

yang diajukan mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman organisasi, kemampuan kerja, serta pertanyaan perilaku yang umum digunakan oleh perekrut.

Tahap evaluasi dilakukan setelah seluruh rangkaian simulasi selesai dilaksanakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program. Evaluasi dilakukan melalui observasi, lembar penilaian kinerja peserta, dokumentasi kegiatan, serta umpan balik yang diberikan oleh pewawancara profesional. Arikunto menjelaskan bahwa evaluasi program merupakan proses pengumpulan informasi secara sistematis untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif untuk menggambarkan perubahan kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, dan kesiapan kerja peserta setelah mengikuti simulasi wawancara. Hasil analisis digunakan untuk menilai efektivitas program serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kegiatan. Temuan penelitian selanjutnya disajikan dalam bentuk deskripsi naratif guna memberikan gambaran menyeluruh mengenai manfaat simulasi wawancara kerja bagi Generasi Z di Kota Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

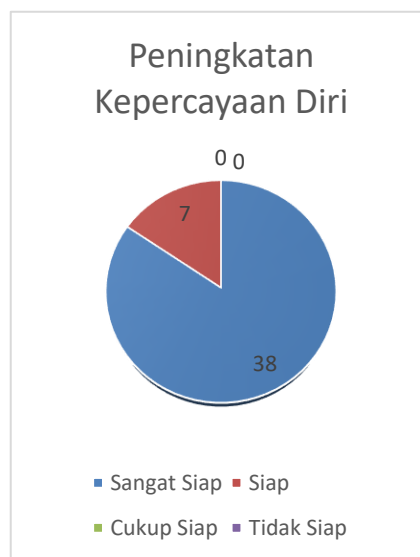
Hasil

Kegiatan simulasi wawancara kerja dilaksanakan pada tanggal 3-4 Januari 2024 dengan melibatkan 45 peserta Generasi Z yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan di Kota Bandung. Seluruh peserta mengikuti rangkaian kegiatan yang terdiri atas sosialisasi, pelaksanaan simulasi wawancara, pemberian umpan balik oleh pewawancara profesional, serta evaluasi akhir kegiatan. Pelaksanaan simulasi dilakukan dalam dua sesi setiap hari dengan durasi wawancara antara 10-20 menit untuk setiap peserta. Selama kegiatan berlangsung, peserta memperoleh kesempatan untuk menghadapi situasi wawancara yang menyerupai proses rekrutmen kerja yang sebenarnya. Pewawancara melakukan penilaian terhadap kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, bahasa tubuh, kemampuan menjawab pertanyaan, dan sikap profesional peserta. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta mengalami perkembangan positif setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan simulasi.

Temuan pertama menunjukkan adanya peningkatan kepercayaan diri peserta setelah mengikuti kegiatan simulasi wawancara kerja. Sebelum kegiatan berlangsung, sebagian besar peserta mengaku merasa gugup, kurang percaya diri, dan belum memahami teknik

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2021).

menghadapi wawancara kerja secara efektif. Setelah mengikuti sesi simulasi dan menerima umpan balik secara langsung, peserta menunjukkan peningkatan keberanian untuk berbicara, menjawab pertanyaan, serta menjelaskan kompetensi yang dimiliki. Perubahan tersebut terlihat dari meningkatnya kemampuan peserta dalam melakukan kontak mata, menjaga intonasi suara, serta menyampaikan jawaban secara lebih terstruktur. Hasil survei pasca kegiatan menunjukkan bahwa 85% peserta merasa sangat siap dan percaya diri untuk menghadapi wawancara kerja, sedangkan 15% peserta menyatakan siap dan percaya diri menghadapi proses seleksi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa simulasi wawancara kerja memberikan pengalaman belajar yang efektif bagi peserta dalam membangun rasa percaya diri.



Gambar 1. Peningkatan Kepercayaan Diri Peserta

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 85% peserta berada pada kategori sangat siap dan percaya diri setelah mengikuti simulasi wawancara kerja, sedangkan 15% peserta berada pada kategori siap dan percaya diri. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tidak terdapat peserta yang menyatakan kurang siap setelah mengikuti kegiatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman praktik secara langsung memberikan dampak positif terhadap kesiapan psikologis peserta. Kepercayaan diri yang meningkat terlihat dari keberanian peserta dalam menyampaikan pendapat serta menjawab pertanyaan pewawancara secara lebih meyakinkan. Peningkatan tersebut juga tercermin dari berkurangnya rasa gugup yang sebelumnya dirasakan peserta pada awal kegiatan. Data ini menunjukkan bahwa simulasi wawancara mampu membantu peserta mengatasi hambatan psikologis yang sering muncul selama proses seleksi kerja.

Temuan kedua berkaitan dengan kemampuan peserta dalam menjawab pertanyaan wawancara. Sebelum mengikuti simulasi, sebagian besar peserta cenderung memberikan

jawaban yang singkat, kurang sistematis, dan belum mampu menunjukkan kompetensi yang dimiliki secara optimal. Setelah memperoleh pengarahan dan pengalaman praktik, peserta menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun jawaban yang lebih terstruktur dan relevan dengan pertanyaan yang diajukan. Pewawancara menilai bahwa peserta mulai mampu menghubungkan pengalaman pendidikan, organisasi, maupun pengalaman pribadi dengan kebutuhan pekerjaan yang dilamar. Sebagian besar peserta juga menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menjawab pertanyaan perilaku dan pertanyaan pemecahan masalah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa simulasi wawancara mampu meningkatkan keterampilan komunikasi profesional yang diperlukan dalam proses rekrutmen.

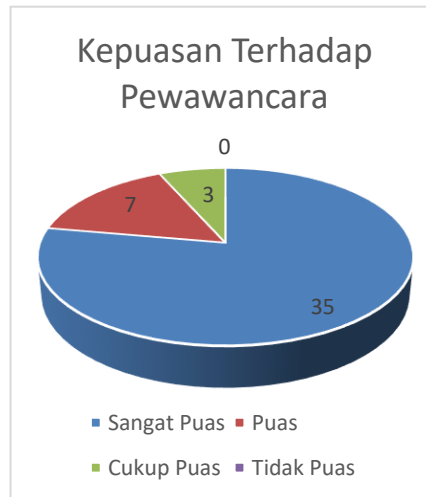


Gambar 2. Kemampuan Menjawab Pertanyaan Wawancara

Penilaian pewawancara menunjukkan bahwa 70% peserta mengalami peningkatan yang sangat baik dalam menyampaikan jawaban wawancara. Sebanyak 18% peserta menunjukkan peningkatan pada kategori baik, sedangkan 12% peserta berada pada kategori cukup baik. Tidak ditemukan peserta yang berada pada kategori kurang baik setelah kegiatan berlangsung. Hasil ini menunjukkan bahwa latihan yang dilakukan secara langsung memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperbaiki kualitas jawaban dan strategi komunikasi yang digunakan. Peserta menjadi lebih mampu menjelaskan kelebihan, pengalaman, serta tujuan karier mereka secara jelas dan sistematis. Kemampuan tersebut merupakan salah satu aspek penting yang sangat diperhatikan oleh perusahaan selama proses wawancara kerja.

Temuan ketiga berkaitan dengan tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan dan kualitas pewawancara yang terlibat. Sebagian besar peserta memberikan respons yang sangat positif terhadap proses simulasi yang telah dilaksanakan. Peserta menilai bahwa skenario wawancara yang digunakan sangat sesuai dengan kondisi yang

biasanya ditemui pada proses seleksi kerja di berbagai perusahaan. Selain itu, peserta juga menganggap bahwa umpan balik yang diberikan pewawancara sangat membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan yang dimiliki. Kehadiran pewawancara yang memiliki pengalaman profesional memberikan pengalaman belajar yang lebih nyata bagi peserta. Kondisi tersebut membuat peserta merasa lebih siap menghadapi proses rekrutmen yang sesungguhnya setelah kegiatan selesai dilaksanakan.



Gambar 3. Kepuasan Peserta terhadap Pewawancara

Data evaluasi menunjukkan bahwa 77% peserta merasa sangat puas terhadap kinerja pewawancara selama kegiatan berlangsung. Sebanyak 15% peserta menyatakan puas, sedangkan 8% peserta merasa cukup puas terhadap proses pendampingan yang diberikan. Tingginya tingkat kepuasan tersebut menunjukkan bahwa metode simulasi yang diterapkan mampu memberikan pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Peserta memperoleh kesempatan untuk menerima masukan secara langsung mengenai aspek yang perlu diperbaiki sebelum mengikuti wawancara kerja yang sebenarnya. Umpan balik yang diberikan tidak hanya berfokus pada jawaban peserta, tetapi juga mencakup bahasa tubuh, etika profesional, dan cara berkomunikasi secara efektif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa simulasi wawancara kerja berhasil memberikan manfaat yang nyata bagi peserta Generasi Z di Kota Bandung.

Pembahasan

Pelaksanaan simulasi wawancara kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan yang dirancang menyerupai proses rekrutmen nyata mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan bagi Generasi Z di Kota Bandung. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa peserta memperoleh kesempatan untuk memahami tahapan wawancara, mengenali pola pertanyaan yang umum digunakan perekrut, serta mengembangkan strategi dalam menyampaikan kompetensi yang dimiliki secara lebih

efektif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Ariyanti dan Himsyah yang menjelaskan bahwa simulasi wawancara dan pendampingan karier memberikan pengalaman praktis yang mampu meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi proses seleksi kerja karena mereka dapat berlatih secara langsung pada situasi yang menyerupai kondisi nyata.¹⁸ Temuan ini sekaligus menjawab pertanyaan penelitian mengenai pelaksanaan program simulasi wawancara kerja yang terbukti dapat berjalan secara efektif melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur. Penelitian Fuada et al. juga menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan karier yang memberikan pengalaman langsung kepada peserta memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kesiapan kerja dan pemahaman terhadap tuntutan dunia industri yang terus berkembang.¹⁹ Keberhasilan pelaksanaan program menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran berbasis praktik menjadi alternatif yang tepat untuk mempersiapkan Generasi Z menghadapi persaingan kerja yang semakin kompetitif.

Peningkatan kepercayaan diri yang ditunjukkan oleh peserta setelah mengikuti simulasi wawancara menjadi salah satu temuan penting dalam penelitian ini. Sebelum mengikuti kegiatan, sebagian besar peserta mengaku merasa gugup, kurang yakin terhadap kemampuan diri, dan belum memiliki pengalaman menghadapi wawancara kerja secara formal. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian Effendi, Prasetyo, dan Farhanindya yang menyatakan bahwa kesiapan kerja Generasi Z sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam membangun keyakinan diri, mengelola kecemasan, dan memahami tuntutan lingkungan kerja secara realistis.²⁰ Setelah memperoleh kesempatan untuk melakukan simulasi dan menerima umpan balik secara langsung, peserta menunjukkan perubahan perilaku yang terlihat dari keberanian berbicara, kemampuan mempertahankan kontak mata, serta kemampuan menjelaskan pengalaman dan kompetensi yang dimiliki secara lebih meyakinkan. Penelitian Hermawan, Zamzani, dan Leksono juga menjelaskan bahwa salah satu tantangan utama Generasi Z dalam memasuki dunia kerja adalah rendahnya kesiapan psikologis ketika menghadapi proses seleksi yang membutuhkan kemampuan komunikasi

¹⁸ Novi Ariyanti dan Unun Zumairoh Asr Himsyah, "Menuju Kesiapan Karier Optimal: Pendampingan Mahasiswa ke Dunia Kerja Melalui Pelatihan CV dan Simulasi Wawancara Kerja di Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah Putri Pasuruan," *Al Mu'azarah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 1 (2023): 73–44, <https://ejournal.uiidalwa.ac.id/index.php/almuazarah/article/view/1273>.

¹⁹ Dyah Tuhrotul Fuada et al., "Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z," *Innovative: Journal of Social Science Research* 5, no. 1 (2025): 650–665, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/17469>.

²⁰ Ayu Azizah Rizky Effendi, Yanto Prasetyo, dan Hikmah Husniyah Farhanindya, "Hubungan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 2 (2025): 27966–27972, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/31380>.

dan presentasi diri yang baik.²¹ Peningkatan kepercayaan diri yang ditemukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa simulasi wawancara kerja mampu membantu peserta mengatasi hambatan psikologis yang sering muncul selama proses rekrutmen.

Kemampuan peserta dalam menjawab pertanyaan wawancara juga mengalami peningkatan yang cukup signifikan setelah mengikuti kegiatan simulasi. Sebelum pelaksanaan program, sebagian besar peserta cenderung memberikan jawaban yang singkat, kurang terstruktur, dan belum mampu menghubungkan pengalaman yang dimiliki dengan kebutuhan pekerjaan yang dilamar. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Hapsari et al. yang menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal dan kemampuan menyampaikan gagasan secara sistematis merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja dan keberhasilan Generasi Z dalam memperoleh pekerjaan.²² Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta mulai mampu menyusun jawaban secara lebih logis, menjelaskan pengalaman organisasi maupun akademik secara relevan, serta menunjukkan kemampuan berpikir kritis ketika menjawab pertanyaan perilaku dan pemecahan masalah. Penelitian Wicaksono dan Irmawati juga menjelaskan bahwa penguatan soft skill, khususnya keterampilan komunikasi, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja Generasi Z karena keterampilan tersebut menjadi salah satu kompetensi utama yang dicari oleh perusahaan saat ini.²³ Perbaikan kualitas jawaban peserta menunjukkan bahwa simulasi wawancara menjadi sarana efektif untuk melatih keterampilan komunikasi profesional yang dibutuhkan selama proses seleksi kerja.

Temuan lain yang muncul dari penelitian ini adalah meningkatnya pemahaman peserta mengenai etika profesional selama proses wawancara kerja. Sebelum mengikuti kegiatan, sebagian peserta masih belum memahami pentingnya penampilan profesional, penggunaan bahasa formal, pengendalian bahasa tubuh, dan etika berkomunikasi dengan pewawancara. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Pratiwi et al. yang menjelaskan bahwa pengalaman praktik dan pengembangan soft skill memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kesiapan kerja karena peserta memperoleh pemahaman yang lebih

²¹ Arya Bintang Hermawan, Muhamad Imron Zamzani, dan Vridayani Anggi Leksono, "Analisa Kesiapan Kerja Gen Z Indonesia Menggunakan SWOT dan QSPM (Studi Kasus: Gen Z Kota Balikpapan)," *Matrik: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi* 25, no. 2 (2025): 205–214, <https://journal.umg.ac.id/index.php/matriks/article/view/9284>.

²² Rinanti Hapsari et al., "Inadequate Communication Skills of Generation Z Entering the Workplace," *Jurnal Pekommas* 9, no. 1 (2024): 55–66, <https://journal.mmtc.ac.id/index.php/pekommas/article/view/5241>.

²³ Dzaky Ardha Wicaksono dan Irmawati, "Pengaruh Literasi Digital dan Penguasaan Teknologi terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z dengan Soft Skill sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya)," *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal* 6, no. 6 (2025): 1193–1210, <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/9898>.

baik mengenai standar profesional yang berlaku di lingkungan kerja modern.²⁴ Melalui simulasi yang dilakukan, peserta memperoleh kesempatan untuk mempraktikkan perilaku profesional secara langsung sekaligus menerima koreksi terhadap kesalahan yang masih dilakukan. Penelitian Molita, Yusuf, dan Aryani juga menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi dengan norma profesional serta penguasaan soft skill menjadi faktor yang memengaruhi kesiapan kerja Generasi Z ketika memasuki dunia kerja yang semakin kompetitif.²⁵ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa simulasi wawancara tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis menjawab pertanyaan, tetapi juga membantu peserta membangun perilaku profesional yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa metode simulasi yang digunakan telah sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik Generasi Z. Kehadiran pewawancara profesional memberikan pengalaman yang lebih realistis sehingga peserta dapat memahami secara langsung ekspektasi yang biasanya dimiliki perusahaan terhadap calon pekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Auliyah, Mokhtar, dan Aisyah yang menyatakan bahwa pembelajaran berbasis simulasi dan praktik langsung cenderung lebih efektif dibandingkan pembelajaran teoritis karena peserta dapat merasakan pengalaman yang mendekati kondisi sebenarnya serta memperoleh umpan balik yang bersifat personal dan konstruktif.²⁶ Umpan balik yang diberikan pewawancara membantu peserta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sehingga mereka memiliki gambaran yang lebih jelas mengenai aspek yang perlu diperbaiki sebelum mengikuti wawancara kerja yang sesungguhnya. Penelitian Natasya et al. juga menjelaskan bahwa proses refleksi dan evaluasi diri yang muncul melalui kegiatan pengembangan karier dapat meningkatkan kesadaran individu terhadap kompetensi yang dimiliki serta strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kesiapan kerja.²⁷ Tingkat kepuasan yang tinggi

²⁴ Citra Pratiwi et al., "Kontribusi Pengalaman Magang, Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Generasi Z," *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 9, no. 3 (2026): 66–80, <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/2439>.

²⁵ Molita, Muhammad Yusuf, dan Feni Aryani, "Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Bima," *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi* 8, no. 2 (2025): 277–283, <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/article/view/3436>.

²⁶ Ummy Rezqiyah Auliyah, Shulhana Mokhtar, dan Windy Nurul Aisyah, "Pelaksanaan Simulation Based Learning dalam Meningkatkan Keterampilan Klinis Mahasiswa Program Studi Profesi Dokter: Literature Review," *Repotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 9, no. 3 (2025): 7141–7149, <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/49806>.

²⁷ Afra Natasya et al., "Mempersiapkan Karier melalui Manajemen Pribadi dan Perencanaan Pengembangan Kompetensi," *JUPIKMAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia* 1, no. 2 (2026): 301–305, <https://jurnal.samudrailmu.com/index.php/jupikmas/article/view/123>.

menunjukkan bahwa pendekatan simulasi mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta.

Hasil penelitian ini juga memberikan jawaban terhadap pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas simulasi wawancara kerja bagi Generasi Z. Faktor pendukung utama berasal dari penggunaan skenario wawancara yang realistis, keterlibatan pewawancara profesional, serta pemberian umpan balik yang rinci dan konstruktif kepada peserta setelah kegiatan berlangsung. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Ismail dan Nugroho yang menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi Generasi Z akan lebih efektif apabila dilakukan melalui pengalaman belajar yang kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang sesungguhnya.²⁸ Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa hambatan berupa perbedaan tingkat kepercayaan diri, pengalaman organisasi, dan kemampuan komunikasi yang dimiliki peserta sebelum mengikuti kegiatan. Penelitian Masyudi, Rosidi, dan Santoso menjelaskan bahwa karakteristik individu seperti motivasi kerja, pengalaman sosial, dan keterampilan interpersonal yang berbeda-beda dapat memengaruhi tingkat keberhasilan seseorang dalam mengikuti program pengembangan karier dan kesiapan kerja.²⁹ Temuan tersebut menunjukkan bahwa program simulasi wawancara kerja perlu dirancang secara berkelanjutan agar mampu mengakomodasi kebutuhan peserta yang beragam.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian simulasi wawancara kerja berbasis pengalaman nyata dengan evaluasi langsung oleh pewawancara profesional yang secara khusus ditujukan kepada Generasi Z di Kota Bandung. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas kesiapan kerja, soft skill, atau literasi karier secara umum, sedangkan penelitian ini secara spesifik mengevaluasi efektivitas simulasi wawancara kerja sebagai strategi peningkatan kesiapan kerja. Pendekatan yang digunakan tidak hanya menilai kemampuan komunikasi peserta, tetapi juga mengukur perubahan kepercayaan diri, pemahaman etika profesional, kualitas jawaban wawancara, dan tingkat kepuasan peserta terhadap proses pembelajaran. Penelitian ini juga menghadirkan data empiris yang menunjukkan bahwa simulasi wawancara kerja mampu menjadi media pembelajaran yang efektif untuk mengurangi hambatan psikologis yang sering dialami

²⁸ Dingot Hamonangan Ismail dan Joko Nugroho, "Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0," *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 4 (2022): 1300–1307, <http://jiip.stkipyapisdompnu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/566>.

²⁹ Rofiul Masyudi, Rosidi, dan Nugroho Agus Santoso, "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan se Jawa Timur," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 26, no. 1 (2025): 1–19, <https://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/jem/article/view/62>.

Generasi Z ketika menghadapi proses rekrutmen. Temuan tersebut memberikan kontribusi praktis bagi lembaga pendidikan, pusat karier, dan organisasi pengembangan sumber daya manusia dalam merancang program peningkatan kesiapan kerja yang lebih aplikatif dan berorientasi pada kebutuhan industri. Kebaruan ini sekaligus memperkaya kajian mengenai strategi pengembangan kesiapan kerja Generasi Z melalui pendekatan pembelajaran berbasis praktik yang terstruktur dan terukur.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian simulasi wawancara kerja merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kesiapan Generasi Z dalam menghadapi proses rekrutmen kerja di Kota Bandung. Pelaksanaan program yang melibatkan 45 peserta berhasil meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, keterampilan menjawab pertanyaan wawancara, serta pemahaman peserta mengenai etika profesional yang diperlukan di dunia kerja. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa 85% peserta berada pada kategori sangat siap dan percaya diri, sedangkan 15% lainnya berada pada kategori siap dan percaya diri setelah mengikuti kegiatan. Temuan ini membuktikan bahwa pengalaman praktik yang diperoleh melalui simulasi mampu membantu peserta mengatasi hambatan psikologis, mengurangi rasa gugup, serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menampilkan kompetensi secara lebih meyakinkan selama proses wawancara kerja.

Peningkatan kualitas komunikasi peserta juga terlihat dari hasil penilaian pewawancara yang menunjukkan bahwa 70% peserta mengalami peningkatan yang sangat baik dalam menjawab pertanyaan wawancara, 18% berada pada kategori baik, dan 12% pada kategori cukup baik. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan yang mencapai 77% sangat puas, 15% puas, dan 8% cukup puas menunjukkan bahwa simulasi yang didukung oleh skenario realistis, pendampingan profesional, dan umpan balik yang konstruktif mampu memenuhi kebutuhan pengembangan karier Generasi Z. Faktor pendukung utama keberhasilan program meliputi keterlibatan pewawancara profesional, pengalaman praktik yang menyerupai kondisi rekrutmen nyata, serta evaluasi yang komprehensif, sedangkan perbedaan tingkat kepercayaan diri dan pengalaman peserta menjadi faktor penghambat yang perlu diperhatikan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa simulasi wawancara kerja tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja peserta secara teknis, tetapi juga memperkuat kesiapan psikologis dan profesional mereka, sehingga layak dijadikan sebagai model pengembangan karier untuk meningkatkan daya saing Generasi Z dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif.

REFERENSI

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cet. 1. Makassar: Syakir Media Press, 2021.
- Addinari, Shabina Sundus, Shakila Adzira Putri Prasetyo, Nazwa Nafisha Januariska, Muhammad Alfian Zuhri, Dwie Shinta Nurlita, dan Yayan Nuryanto. "Implementasi Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung dalam Mengurangi Angka Pengangguran Usia Muda Studi Kasus Program Job Fair Tahun 2024." *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 9, no. 5 (2025): 111–120. <https://cibangsa.com/index.php/triwikrama/article/view/2367>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2021.
- Ariyanti, Novi, dan Unun Zumairoh Asr Himsyah. "Menuju Kesiapan Karier Optimal: Pendampingan Mahasiswa ke Dunia Kerja Melalui Pelatihan CV dan Simulasi Wawancara Kerja di Universitas Islam Internasional Darullughah Wadda'wah Putri Pasuruan." *Al Mu'azarah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 1 (2023): 73–44. <https://ejournal.uiidalwa.ac.id/index.php/almuazarah/article/view/1273>.
- Auliyah, Ummy Reziqiyah, Shulhana Mokhtar, dan Windy Nurul Aisyah. "Pelaksanaan Simulation Based Learning dalam Meningkatkan Keterampilan Klinis Mahasiswa Program Studi Profesi Dokter: Literature Review." *Repotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 9, no. 3 (2025): 7141–7149. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/49806>.
- Avicenna, Mohammed Magistra, dan Kiki Sudiana. "The Influence of Work from Home on Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Generation Z Employees in Bandung." *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 13, no. 6 (2025): 4913–4922. <https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/4179>.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Edisi 4. Thousand Oaks: CA: SAGE Publications, 2018.
- Darmawan, Nayla Tsabita Putri, dan Neneng Weti Isnawaty. "Efektivitas Program Job Fair dalam Mengurangi Angka Pengangguran di Kota Cirebon." *Jurnal Administrasi Negara* 17, no. 1 (2025): 218–226. <https://jurnal.unpad.ac.id/jane/article/view/61486>.
- Effendi, Ayu Azizah Rizky, Yanto Prasetyo, dan Hikmah Husniyah Farhanindya. "Hubungan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 9, no. 2 (2025): 27966–27972. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/31380>.
- Fuada, Dyah Tuhrotul, Putri Ayunda Anggraeni, Adhelia Cahya Puspita, dan Vera Firdaus. "Pengaruh Literasi Digital, Motivasi Kerja, dan Kesempatan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z." *Innovative: Journal of Social Science Research* 5, no. 1 (2025): 650–665. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/17469>.
- Gustiawan, Rudi, Rendy Mahardhika Hisashi, Gurawan Dayona Ismail, Nunung Ayu Sofiati, dan Yoyo Sudaryo. "The Influence of Work Facilities, Time Management, Social Prestige, and Work Culture on Workplace Selection by Generation Z in South

- Bandung.” *International Journal of Cultural and Social Science* 6, no. 3 (2025): 900–906. <https://pcijournal.org/index.php/ijcss/article/view/1134>.
- Hanifah, dan Prabu Wardono. “Identifikasi Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Indonesia.” *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 6, no. 3 (2020): 628–642. <https://journal.ipb.ac.id/jabm/article/view/31464>.
- Hapsari, Rinanti, Syarifaniaty Agustina, Richy Wijaya, dan Mia Rahma Romadona. “Inadequate Communication Skills of Generation Z Entering the Workplace.” *Jurnal Pekommas* 9, no. 1 (2024): 55–66. <https://journal.mmtc.ac.id/index.php/pekommas/article/view/5241>.
- Hermawan, Arya Bintang, Muhamad Imron Zamzani, dan Vridayani Anggi Leksono. “Analisa Kesiapan Kerja Gen Z Indonesia Menggunakan SWOT dan QSPM (Studi Kasus: Gen Z Kota Balikpapan).” *Matrik: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi* 25, no. 2 (2025): 205–214. <https://journal.umg.ac.id/index.php/matriks/article/view/9284>.
- Ismail, Dingot Hamonangan, dan Joko Nugroho. “Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.” *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 4 (2022): 1300–1307. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/566>.
- Jamain, Ririanti Rachmayanie, Najwa Shabrina Dinanty, dan Hairunisa. “21st Century Career Trends: A Study on Career Preferences and Needs of Generation Z.” *JIBK: Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 16, no. 3 (2025): 301–309. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIBK/article/view/92764>.
- Masyudi, Rofiul, Rosidi, dan Nugroho Agus Santoso. “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan se Jawa Timur.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 26, no. 1 (2025): 1–19. <https://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/jem/article/view/62>.
- Molita, Muhammad Yusuf, dan Feni Aryani. “Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Kota Bima.” *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi* 8, no. 2 (2025): 277–283. <https://jurnal.stkipbima.ac.id/index.php/PK/article/view/3436>.
- Natasya, Afra, Naila Ningtias, Greslita Lusiana Simanjuntak, dan Jublina Oktora. “Mempersiapkan Karier melalui Manajemen Pribadi dan Perencanaan Pengembangan Kompetensi.” *JUPIKMAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Indonesia* 1, no. 2 (2026): 301–305. <https://jurnal.samudrailmu.com/index.php/jupikmas/article/view/123>.
- Nofrianda, Rion, Fadzlul, M. Tri Firia Chandra, Agung Iranda, Verdiantika Annisa, Marlita Andhika Rahman, dan Beny Rahim. “Sharing Session Wawancara Kerja: Menjawab Keresahan Calon Wisudawan Psikologi dalam Memasuki Dunia Profesional.” *Archive: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2026): 376–386. <https://journal.appipgri.id/index.php/arc/article/view/227>.
- Nur, Allen Kristiawan, Anny Nurbasari, Rusli Ginting Munthe, dan Christin Septina Basani. “Bimbingan Karir sebagai Upaya Meningkatkan Kesiapan Kerja Generasi Z di Era Digital.” *Jurnal Atma Inovasi* 6, no. 3 (2026): 204–209. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/jai/article/view/12928>.

- Nurraniah, Syifa, Nurdian Chamellia Putri, Saly Nur Najataki, dan Iyep Saefulrahman. “Efektivitas Program Job Fair sebagai Strategi Implementasi untuk Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (SDG 8) Gen Z di Kota Bandung Tahun 2024.” *JRPP: Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 8, no. 4 (2025): 8674–8679. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp/article/view/52769>.
- Pratiwi, Citra, Raden Ayu Aminah Rizkia Puspita Sari, Piji Pakarti, dan Adilla Kustya Ulfa. “Kontribusi Pengalaman Magang, Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Generasi Z.” *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 9, no. 3 (2026): 66–80. <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/2439>.
- Priadi, Muhammad Dadi, Inka Hermando Batubara, Hersusetiyati, Nurhaeni Sikki, dan Livy Putrikita Gemellia. “The Role of Training and Development of Gen-Z Employees in Improving Service Quality at PT. JRX Pool and Café Bandung City.” *Multifinance* 3, no. 2 (2025): 16–28. <https://altinriset.com/journal/index.php/multifinance/article/view/437>.
- Putra, Dhani Pramulia Eka. “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Setjen DPDRI Pasca Pandemi.” *RAMBIS: Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis* 5, no. 1 (2025): 229–247. <https://penerbitgoodwood.com/index.php/rambis/article/view/4674>.
- Sa’adah, Diana Zumrotus, Septi Tri Dinanti, Mahrifatun Khasanah, Mona Chairun Nisa, Asih Tri Utami, dan Okta Febriansyah. “Unlocking Gen Z Creativity: Soft Skill Kunci Menghadapi Dinamika Karier Masa Depan.” *SANTRI: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam* 3, no. 5 (2025): 127–137. <https://journal.areai.or.id/index.php/SANTRI/article/view/1917>.
- Savero, Eldon, dan Joyce Angelique Turangan. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Interpersonal terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z di Jakarta.” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 7, no. 2 (2025): 484–491. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/34005>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Wicaksono, Dzaky Ardha, dan Irmawati. “Pengaruh Literasi Digital dan Penguasaan Teknologi terhadap Kesiapan Kerja Generasi Z dengan Soft Skill sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Generasi Z di Wilayah Solo Raya).” *MSEJ: Management Studies and Entrepreneurship Journal* 6, no. 6 (2025): 1193–1210. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/9898>.