

**PENGARUH KETERLIBATAN ORANG TUA DALAM KARIR
TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Aditya Ramadhan

NIM. 210401110212

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH KETERLIBATAN ORANG TUA DALAM KARIR
TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

Aditya Ramadhan

NIM 210401110212

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KETERLIBATAN ORANG TUA DALAM KARIR
TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

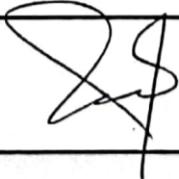
SKRIPSI

Oleh

Aditya Ramadhan

NIM. 210401110212

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dr. Rofiqah, M.Pd. NIP. 196709282001122002		25 / 25 / 6

Malang, Juni 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Yusni Ratu Agung, MA

NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KETERLIBATAN ORANG TUA DALAM KARIR
TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

SKRIPSI

Oleh
Aditya Ramadhan
NIM. 210401110212

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal..... 13 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si.Psi. NIP. 197201181999031002		24/25 /6
Ketua Penguji Dr. Rofiqah, M.Pd. NIP. 196709282001122002		25/25 /6
Penguji Utama Prof. Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag. NIP. 196811242000031001		25/25 /06

Disyahkan oleh,



Prof. Dr. H. Rifa Hidayah, S.Ag, S.Psi, M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**PENGARUH KETERLIBATAN ORANG TUA DALAM KARIR
TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Aditya Ramadhan
NIM : 210401110212
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 07 April 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Rofiqah, M.Pd

NIP. 196709282001122002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aditya Ramadhan

NIM : 210401110212

Program : S1 Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH KETERLIBATAN ORANG TUA DALAM KARIR TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, Juni 2025

Peneliti



Aditya Ramadhan

NIM. 210401110212

MOTTO

“ Kita tidak dapat mengendalikan peristiwa di luar kendali kita, tetapi kita dapat mengendalikan pikiran kita, sikap kita, dan persepsi kita terhadap mereka. ”

– Marcus Aurelius –

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tua, ibu Hj. Nur Anisah Masykuroh dan ayah H. Agus Salim yang senantiasa mendoakan di setiap sujud dan tangisnya bahkan sepertiga malamnya, menemani langkah peneliti, selalu sabar dan ikhlas serta memberikan dukungan penuh baik secara materi dan maupun dukungan emosional. Juga selalu mendorong peneliti untuk selalu menjadi pribadi yang baik bagi setiap orang yang ditemui, untuk selalu bersyukur atas apa yang diberi tuhan dan apa yang dimiliki sekarang serta mendorong peneliti untuk menjadi pribadi yang lebih baik tanpa menuntut imbalan apapun.

Untuk kakek Alm. H. Abu Salim dan nenek Almh. Hj. Rokhmah yang selalu mendokan, menemani, menghibur, memberikan banyak wejangan hidup, memfasilitasi secara materi dan memberikan sumbangsih besar kepada peneliti sepanjang hidupnya.

Untuk adik Alfa Nisrina Rahmi yang selalu mendoakan juga, menemani, menghibur dan menjadi tempat berpulang serta tempat bercerita segala hal.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, yang telah memungkinkan peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam juga senantiasa peneliti sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang syafa'atnya selalu kita harapkan di hari akhir nanti.

Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa dukungan dari berbagai pihak yang terlibat. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan ketulusan, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yusuf Ratu Agung, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Rofiqah, M.Pd selaku pembimbing utama dan sekaligus dosen wali peneliti dalam proses penyusunan penelitian ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang ikut serta membantu dalam penyelesaian penelitian ini.
6. Dewan penguji yang memberikan masukan serta arahan.
7. Dr. Hera Wahyuni, M.Psi, Psikolog selaku kakak sepupu yang juga turut serta membimbing peneliti dalam menyusun penelitian ini

8. Seluruh sahabat peneliti: Virlianisa Ikhda Saputri, Nayla Nafis Syahda Zachri Zeyn, Aulia Devin, Fawwaz Zain, Dzakky May, Syahrul Aziz, Bintang Wirayudha, Rayna Farras, Nahda Tarisha, Chorida R, Diah Ayu, Alzena, Abida Dalla, Alizhar, Hasan, Zaka, Zhamira Daffa, serta Elmalia Dwi Z.
9. Seluruh teman-teman kelas Psikologi E angkatan 2021 yang senantiasa menemani selama empat tahun perkuliahan, membagi ilmu dan membagi pengalaman.
10. Seluruh teman-teman Retrouvailles Psikologi angkatan 2021.
11. Seluruh sahabat KKM 165 (kuliah kerja mahasiswa 2024-2025) Artha Samasta.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca.

Malang, 07 April 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
الخلاصة	xx

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	13

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Kecemasan Karir.....	14
1. Definisi Kecemasan Karir.....	14
2. Aspek dan Indikator Kecemasan Karir	15
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Karir	17

4. Kecemasan Karir Menurut Perspektif Islam	18
B. Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	19
1. Definisi Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	19
2. Aspek dan Indikator Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	21
3. Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Menurut Perspektif Islam.....	22
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis Penelitian.....	26

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional.....	29
1. Kecemasan Karir.....	29
2. Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	30
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel.....	30
E. Instrumen Penelitian.....	33
1. Survei Lapangan Pra-Penelitian.....	33
2. Wawancara Lapangan Pra-Penelitian	37
3. Instrumen Skala dan Alat Ukur.....	38
a. Instrumen Skala.....	38
b. Alat Ukur Kecemasan Karir.....	40
c. Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	45
1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	45
a. Validitas Alat Ukur	45
b. Reliabilitas Alat Ukur	46
2. Uji Normalitas.....	47
3. Uji Linearitas.....	47
4. Analisis Deskriptif	48

a. Mencari Mean	48
b. Mencari Standar Deviasi	48
c. Menentukan Kategorisasi.....	49
d. Merubah Skor Mentah ke Bentuk Skor Standar (<i>Z-Score</i>)	49
e. Menentukan Persentase Kategorisasi.....	50
5. Uji Heteroskedastisitas.....	50
6. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana	51

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian	52
1. Gambaran Lokasi Penelitian	52
2. Gambaran Subjek Penelitian	52
3. Waktu dan Pelaksanaan Penelitian.....	53
B. Hasil Penelitian	54
1. Uji Validitas Alat Ukur	54
a. Validitas Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	54
b. Validitas Kecemasan Karir	55
2. Uji Reliabilitas Alat Ukur	58
a. Reliabilitas Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	58
b. Reliabilitas Kecemasan Karir.....	58
3. Uji Normalitas.....	59
a. Normalitas Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	59
b. Normalitas Kecemasan Karir	61
4. Uji Linearitas.....	63
5. Analisis Deskriptif	63
a. Tingkatan Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	63
b. Tingkatan Kecemasan Karir.....	64
6. Uji Heteroskedastisitas.....	66
7. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana	67
a. Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir.....	67

C. Pembahasan	
1. Tingkatan Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	68
2. Tingkatan Kecemasan Karir.....	72
3. Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap Kecemasan Karir.....	75
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Hipotesis Penelitian	27
2. Tabel 3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	29
3. Tabel 3.2 Skor Respon Jawaban dalam Survei Lapangan Pra-Penelitian	34
4. Tabel 3.3 Kuesioner Survei Lapangan Pra-Penelitian	37
5. Tabel 3.4 Skor Respon Jawaban Instrumen Skala	40
6. Tabel 3.5 Alat Kecemasan Karir.....	42
7. Tabel 3.6 Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	44
8. Tabel 4.1 Validitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	55
9. Tabel 4.2 Validitas Alat Ukur Kecemasan Karir	57
10. Tabel 4.3 Reliabilitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	58
11. Tabel 4.4 Reliabilitas Alat Ukur Kecemasan Karir	58
12. Tabel 4.5 Normalitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	60
13. Tabel 4.6 Normalitas Alat Ukur Kecemasan Karir.....	62
14. Tabel 4.7 Linearitas Antara Kedua Variabel	63
15. Tabel 4.8 Persentase Aspek Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	64
16. Tabel 4.9 Persentase Aspek Kecemasan Karir.....	66
17. Tabel 4.10 Heteroskedastisitas Variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir	66
18. Tabel 4.11 Regresi Linear Antara Kedua Variabel.....	67

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1.1 Persentase Hasil Survei Pra-Penelitian Melalui Kuesioner	6
2. Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	26
3. Gambar 4.1 Normalitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir..	60
4. Gambar 4.2 Normalitas Alat Ukur Kecemasan Karir	62
5. Gambar 4.3 Persentase Aspek Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir.....	64
6. Gambar 4.4 Persentase Aspek Kecemasan Karir.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Survei Pra-Penelitian	88
2. Lampiran Expert judgement.....	89
3. Lampiran Bentuk Penyebaran Survei Kuesioner	100
4. Lampiran Data Sampel.....	101
5. Lampiran Uji Validitas.....	102
6. Lampiran Uji Reliabilitas.....	104
7. Lampiran Uji Normalitas	104
8. Lampiran Uji Linearitas	107
9. Lampiran Uji Analisis Deskriptif.....	107
10. Lampiran Uji Heteroskedastisitas	108
11. Lampiran Uji Regresi Linear Sederhana.....	108

ABSTRAK

Ramadhan, Aditya, (2025). Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang. Skripsi Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Dr. Rofiqah, M.Pd.

Mahasiswa tingkat akhir banyak mengalami kecemasan karir yang cukup tinggi. Hasil survei pra-penelitian menunjukkan pada sebagian besar mahasiswa Fakultas Psikologi angkatan 2021 mengalami kecemasan karir. Keterlibatan orang tua sering kali dalam bentuk interferensi atau bahkan kurangnya dukungan, yang justru memperburuk kondisi psikologis mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan orang tua dalam karir anak terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan rumus slovin. Hasil data survei terhadap 150 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi angkatan 2021 di olah dengan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas mahasiswa mengalami keterlibatan orang tua dalam karir dengan bentuk campur tangan berlebihan dari orang tua dengan persentase sebesar 75%. Hanya 11% mahasiswa yang merasakan dukungan dari orang tua terhadap karirnya dan sementara 14% sisanya, mengalami kurangnya keterlibatan orang tua dalam perkembangan karir anaknya. Tingkat kecemasan karir mahasiswa berada pada kategori sedang yaitu sebesar 72%, dengan kekhawatiran terbesar berkaitan dengan aspek kemampuan pribadi. Penelitian juga menemukan adanya pengaruh signifikan antara pola perilaku orang tua terhadap karir anaknya terhadap kecemasan karir mahasiswa, meskipun kontribusi pengaruh tersebut hanya sebesar 10,4%, sedangkan 89,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Keterlibatan orang tua dalam karir, kecemasan karir, mahasiswa.

ABSTRACT

Ramadhan, Aditya, (2025). The Influence of Parental Career-Related Behaviors on Career Anxiety Among Final-Year Students of the Faculty of Psychology at UIN Malang. Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor : Dr. Rofiqah, M.Pd

Final-year students often experience a relatively high level of career anxiety. Pre-research survey results showed that the majority of students from the 2021 cohort of the Faculty of Psychology experienced career anxiety. Parental involvement is often manifested either as interference or a lack of support, both of which can worsen students' psychological conditions. This study aims to analyze the influence of parental career-related behaviors on career anxiety among final-year students of the Faculty of Psychology at UIN Malang.

This study employed a quantitative method with a cross-sectional approach. The sampling technique used was purposive sampling, and the sample size was determined using the Slovin formula. Survey data from 150 final-year students of the 2021 Psychology cohort were analyzed using descriptive statistics and simple linear regression.

The research findings show that the majority of students experienced parental career-related behaviors in the form of interference, accounting for 75%. Only 11% of students felt supported, while the remaining 14% experienced a lack of engagement. The level of students' career anxiety was categorized as moderate, with 72% falling into this category, and the greatest concern related to personal ability. The study also found a significant influence of parental career-related behaviors on students' career anxiety, although the contribution of this influence was only 10.4%, while the remaining 89.6% was affected by other factors.

Keywords : *Parental career related behaviors, career anxiety, students.*

الخلاصة

رمضان ، أدينيا ، (2025). تأثير السلوكيات المتعلقة بمهنة الوالدين على القلق الوظيفي لدى طلاب السنة النهائية بكلية علم النفس UIN Malang. رسالة البحث كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانغ.

المحاضرة : الدكتور رفيقة، الماجستير

يعاني العديد من طلاب السنة النهائية من قلق مهني مرتفع للغاية. تظهر نتائج استطلاع ما قبل البحث أن معظم طلاب دفعة كلية علم النفس لعام 2021 يعانون من القلق الوظيفي. غالبا ما تكون مشاركة الوالدين في شكل تدخل أو حتى نقص في الدعم ، مما يؤدي في الواقع إلى تفاقم الحالة النفسية للطلاب. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير مشاركة الوالدين في وظائف الأطفال على القلق الوظيفي لدى طلاب السنة النهائية في كلية علم النفس UIN Malang.

الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة كمية مع نهج مقطعي. تم أخذ العينات باستخدام تقنيات أخذ العينات الهادفة وصيغ السلوفين. تمت معالجة نتائج بيانات المسح على 150 طالبا في السنة النهائية لدفعة كلية علم النفس لعام 2021 عن طريق التحليل الوصفي والانحدار الخطي البسيط.

تظهر نتائج الدراسة أن غالبية الطلاب يعانون من مشاركة الوالدين في حياتهم المهنية مع تدخل مفرط من أولياء الأمور بنسبة 75%. يشعر 11% فقط من طلاب الجامعات بدعم الوالدين لحياتهم المهنية والباقي 14% يعانون من نقص مشاركة الوالدين في التطوير الوظيفي لأطفالهم. مستوى القلق الوظيفي للطلاب في الفئة المتوسطة بنسبة 72% ، مع القلق الأكبر يتعلق بجانب القدرة الشخصية. كما وجدت الدراسة أن هناك تأثيرا كبيرا بين أنماط سلوك الأباء على مهن أطفالهم على القلق الوظيفي لدى الطلاب ، على الرغم من أن مساهمة هذا التأثير كانت 10.4% فقط ، بينما تأثرت 89.6% بعوامل أخرى.

الكلمات الأساسية : السلوكيات المتعلقة بالحياة المهنية ، القلق الوظيفي ، طلاب الجامعة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Transisi dari bangku perkuliahan menuju dunia kerja serta perkembangan zaman era industri 4.0 yang sekarang ini, memberikan sebuah tantangan baru bagi mahasiswa tingkat akhir dalam hal pengembangan atau perencanaan karirnya. Seringkali mahasiswa tersebut dihadapkan dengan tekanan untuk membuat sebuah keputusan karir yang penting bagi masa depan mereka (Hui et al, 2018). Salah satu bentuk tantangan yang dialami mahasiswa tingkat akhir ketika sudah menyelesaikan pendidikan adalah melanjutkan pendidikan atau terjun ke dunia kerja (Jannah & Cahyawulan 2023). Tantangan tersebut tentunya akan dialami oleh setiap mahasiswa setelah lulus nantinya.

Menurut pandangan teori pengembangan karir Ginzberg (Cholili, 2024) mahasiswa sudah memasuki tahap realistik (19-25 tahun, fase perkuliahan). Pada tahap tersebut mahasiswa lebih memahami secara mendalam tentang bagaimana minat pribadinya, kemahiran, serta dasar-dasar sesuatu yang ingin ditekuni. Adapun pandangan lain menurut Santrock, bahwasanya usia-usia mahasiswa adalah tahap eksplorasi yang dimana mahasiswa tersebut terlibat dalam usahanya untuk mengidentifikasi jalur karir yang cocok bagi dirinya. Hal tersebut meliputi perancangan kesiapan masa depan dengan merujuk pada sumber informasi pribadi serta upaya untuk memahami diri sendiri melalui eksplorasi minat, keahlian serta nilai-nilai yang ada pada dirinya (Agung, 2024).

Selama tahap pengembangan karir berjalan, mahasiswa tingkat akhir pastinya tidak lepas dari ketatnya persaingan di dunia kerja nantinya. Salah satu contohnya ialah maraknya lowongan pekerjaan dengan syarat minimal memiliki pengalaman bekerja sebelumnya (Handayani, 2015). Dengan demikian, beberapa lulusan baru (*fresh graduate*) atau bahkan mahasiswa tingkat akhir yang akan lulus menjadi sarjana dari bangku perkuliahan tidak semuanya sudah memiliki pengalaman kerja sebelum mereka lulus menjadi sarjana. Kesenjangan antara persyaratan pasar lowongan pekerjaan dan pengalaman yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir menimbulkan tantangan tersendiri yang semakin kompleks.

Berdasarkan data statistik pendidikan dari Badan Pusat Statistik (BPS), menyebutkan bahwasanya pada setiap tahun perguruan tinggi di Indonesia mencetak kurang lebih sekitar 1.7 juta sarjana muda. Sedangkan data terbaru lain dari Badan Pusat Statistik (BPS) juga menyebutkan, pada bulan agustus tahun 2024 jumlah pengangguran dari perguruan tinggi sejumlah 871.860 (bps.go.id, 2024). Terdapat banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak melakukan persiapan yang matang guna memasuki tahap pencarian kerja ataupun untuk memasuki tahapan pengembangan karir selanjutnya (Wang & Fu 2015). Meskipun jumlah sarjana di Indonesia semakin meningkat, akan tetapi tantangan yang dihadapi dalam memasuki dunia kerja tetap signifikan jika dilihat dari tingginya angka pengangguran di kalangan sarjana muda. Hal ini menekankan pentingnya persiapan yang matang dan strategi pengembangan karir yang efektif

bagi lulusan agar mereka dapat bersaing dan berhasil dalam pasar kerja yang semakin kompetitif.

Umumnya mahasiswa hanya sibuk dengan pemenuhan target prestasi akademik yang telah ditetapkan oleh institusi, sehingga kurang memberikan perhatian pada pengembangan keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. meskipun prestasi akademik mencerminkan kemampuan intelektual dan dedikasi, keberhasilan transisi dari dunia akademis ke dunia profesional tidak semata-mata bergantung pada hasil pencapaian nilai akademik, melainkan juga pada kemampuan *soft skills* untuk mengaplikasikan pengetahuan dalam konteks nyata (Savickas, 2009). Dalam konteks ini, pengembangan *soft skills* seperti kemampuan *public speaking*, komunikasi, beradaptasi serta pemecahan masalah menjadi sangat krusial untuk menghadapi dinamika pasar lowongan pekerjaan yang semakin kompleks dan kompetitif.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa lulusan yang hanya mengandalkan prestasi akademik tanpa didukung oleh pengalaman praktis atau kemampuan *soft skills* cenderung menghadapi kendala saat memasuki dunia kerja profesional (Handayani, 2015). Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk mengintegrasikan program pengembangan kompetensi praktis beserta *soft skills* yang dapat menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, sehingga lulusan tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga siap menghadapi tantangan di dunia kerja.

Menurut pendapat Pisarik (2017), masa transisi yang dialami mahasiswa dari dunia akademik menuju karir rentan menyebabkan mahasiswa

tersebut mengalami kecemasan. Selaras dengan pendapat yang di ungkapkan oleh Keane (2021), faktanya transisi yang dialami oleh setiap mahasiswa dari dunia pendidikan ke dunia karir yang sesungguhnya menjadi suatu pengalaman yang menimbulkan kecemasan. Hal tersebut dapat terjadi karena pikiran mengenai masa depan tentang bagaimana karir seorang mahasiswa dapat menimbulkan emosi negatif yang kemudian memicu terjadinya kecemasan pada dirinya (Rahimi et al., 2022). Dengan demikian, masa transisi dari dunia akademik ke dunia karir menjadi periode yang penuh tantangan bagi mahasiswa, di mana kecemasan sering kali muncul sebagai respons terhadap ketidakpastian mengenai masa depan dan perkembangan karir mereka.

Lezarus (1984) menyebutkan bahwasanya kecemasan adalah hasil dari penilaian atau evaluasi kognitif individu terhadap situasi yang dianggap sebagai ancaman atau tantangan. Kecemasan merupakan suatu bentuk perasaan yang timbul ketika kita khawatir atau takut akan sesuatu. Salah satu bentuk kecemasan yang dialami mahasiswa tingkat akhir adalah kecemasan karir (*career anxiety*). Kecemasan karir adalah perasaan terkait kekhawatiran, kebingungan serta keraguan yang dirasakan oleh seorang individu yang menjalani masa transisi dari dunia akademis ke dunia kerja (Tsai, et al., 2017). Dengan demikian, kecemasan karir merupakan bentuk kecemasan yang umum dialami oleh mahasiswa tingkat akhir, yang muncul sebagai respons terhadap kekhawatiran atas transisi dari dunia akademis ke dunia kerja.

Menurut Hammad (2016), ketika seorang individu mengalami kecemasan karir (*career anxiety*), individu tersebut menunjukkan symptom-

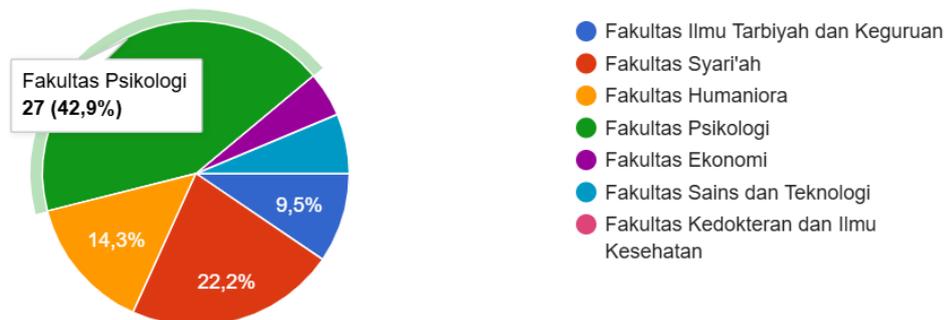
symtom seperti; perasaan sedih, penarikan diri, berlaku pasif, tidak mampu menghadapi masa depan dan ketakutan terhadap perubahan sosial yang berhubungan dengan karir. Individu tersebut juga menunjukkan gejala seperti tertekan, kehilangan semangat, takut menetapkan masa depan bahkan kehilangan minat untuk mencari pekerjaan (Daniels, et al., 2011). Dari hasil studi yang ditemukan diketahui bahwasanya kecemasan karir (*career anxiety*) dapat memunculkan berbagai gejala yang negatif.

Kemampuan individu yang belum mampu memenuhi segala tuntutan, kegagalan dalam bersaing dapat membuat individu tersebut cemas mengenai karirnya (Tesalonia, 2023). Menurut Thai (dalam Pratiwi, et al., 2020) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya kecemasan karir (*career anxiety*). Diantaranya ialah perasaan takut memikirkan karir di masa depan, perasaan bimbang dalam meyakinkan keputusan karir, perasaan takut untuk berkomitmen pada pilihan karir, perasaan tidak yakin untuk mendapatkan sebuah pekerjaan serta perasaan takut karena ketidakpuasan karir yang akan dipilih nantinya.

Menurut Tsai (2017) kecemasan karir merupakan individu yang sering merasa kesulitan, ragu, dan bimbang dalam mengambil keputusan karier di masa depan, sehingga individu merasa cemas dan gagal karena tidak bisa mengambil keputusan kariernya lebih lanjut. Kurangnya mengeksplorasi karier terkait pekerjaan yang diharapkan ditambah dengan ketidakpercayaan diri serta keraguan terhadap kemampuan diri yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan dapat berisiko mengakibatkan kecemasan karier di kalangan mahasiswa.

Berdasarkan dari dua hasil survei pra-penelitian yakni melalui sebuah kuesioner dan wawancara. Bahwa kuesioner pra-penelitian tersebut disebar di seluruh mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021 UIN Malang di berbagai fakultas pada tanggal 11 hingga 17 November 2024. Survei pra-penelitian melalui kuesioner tersebut berisikan sebuah skala alat ukur mengenai kecemasan karir (*career anxiety*) yang diadopsi dari skala alat ukur menurut Tsai et al (2017).

Didapatkan bahwa jumlah paling banyak mahasiswa yang mengisi survei tersebut adalah mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021 di fakultas psikologi. Mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021 fakultas psikologi yang mengisi survei tersebut sebanyak 27 orang atau 42,9 % dari total keseluruhan yang mengisi survei. Sebanyak 18 mahasiswa tingkat akhir jurusan psikologi cenderung tinggi tingkat kecemasan karirnya, 4 mahasiswa cenderung sedang dan sisanya cenderung rendah. Seperti yang ada pada tabel diagram dibawah ini:



Gambar 1.1 Tabel Persentase Hasil Survei Pra-Penelitian Melalui Kuesioner

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Creed (2016) menunjukkan bahwa pada kenyataannya mahasiswa tingkat akhir yang berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja seringkali mengalami kecemasan karir (*career anxiety*) yang tinggi.

Sedangkan pada hasil survei pra-penelitian melalui sebuah wawancara mengenai kecemasan karir (*career anxiety*) terhadap beberapa mahasiswa psikologi angkatan 2021 pada tanggal 18 hingga 22 November 2024. Berikut hasil wawancaranya:

Lega sih udah selesai praktek kerja lapangan di semester 6 kemarin. Tapi, malah makin kesini banyak hal yang aku bingungkan dan aku khawatirkan. Aku ngerasa gak sesuai sama peminatanku di psikologi klinis pas PKL kemarin, tuntutananya banyak. Harus bisa konseling, menguasai beberapa alat tes. Sedangkan skill konseling dan alat tes yang aku kuasai dari kampus dan yang diterapkan langsung di tempat PKL berbeda. (DM, 21th, 18 Nov 2024)

Aku merasa cemas terhadap karier dimasa depan nantinya. Karena apa, apa yang aku pelajari di kampus seperti di mata kuliah psikologi komunikasi. Ketika coba aku terapkan selama MBKM, ternyata komunikasi interpersonal dalam dunia kerja jauh lebih kompleks dari pada yang aku pelajari di kampus. (AD, 23th, 18 Nov 2024)

Lanjutan wawancara pra-penelitian di tanggal selanjutnya yaitu 20 November 2024 menemukan jawaban yang berbeda, berikut hasil wawancaranya:

Sebelum PKL, aku mengambil peminatan psikologi di bidang psikologi industri dan organisasi (PIO) pada semester 6, akan tetapi karena background orang tua ku di bidang pendidikan atau keguruan, orang

tua ku menyuruh ku untuk melakukan praktek kerja lapangan di sebuah sekolah. Tentunya hal itu tidak jauh dengan lingkup bidang psikologi pendidikan, sedangkan bidangku PIO. Hal itu membuat aku merasa cemas dan insecure karena aku tidak memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam di bidang psikologi pendidikan. Aku juga takut dan cemas akan karirku dimasa depan, apakah orang tua ku tetap menyuruhku disana. (AW, 20th, 20 Nov 2024)

Data pada wawancara ketiga, lebih condong mengarah kepada aspek *irrational beliefs about employment* dengan indikator pikiran yang terus muncul karena pekerjaan. Ditambah lagi karena pengaruh oleh orang tuanya. Menurut Thai (dalam Pratiwi, et al., 2020), beberapa penyebab timbulnya kecemasan karir diantaranya adalah perasaan takut memikirkan karier di masa depan, perasaan gugup ketika ditanya mengenai perencanaan karier, perasaan bimbang dalam menentukan keputusan karier, perasaan takut untuk berkomitmen terhadap pemilihan karier, perasaan stres memikirkan resume atau curriculum vitae, perasaan tidak yakin dapat menemukan pekerjaan, perasaan bimbang dalam memilih karier, perasaan takut pada pilihan pekerjaan yang terbatas, serta perasaan takut pada ketidakpuasan karier yang akan dipilih individu.

Adapun beberapa dampak psikologis dari sebuah fenomena kecemasan karir (*career anxiety*), diantaranya adalah penurunan keyakinan diri (*self efficacy*). menurut Lent (1994), individu yang mengalami kecemasan karier cenderung memiliki efikasi diri yang rendah, sehingga menghambat kemampuan mereka untuk mengambil keputusan karier yang efektif kedepannya.

Sedangkan dampak lainnya dari kecemasan karir (*career anxiety*) adalah stres, yang berdampak pada kesejahteraan psikologis mahasiswa seperti insomnia, depresi, atau kesulitan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas akademik (Greenhalgh, 2009). Dampak lain dari kecemasan karir juga dapat menghilangkan motivasi seorang individu dalam mengejar tujuan karir kedepannya atau bahkan menyebabkan individu tersebut menghindari eksplorasi karirnya (Peng, 2021).

Kecemasan terhadap karir dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti rasa khawatir akan mengalami kegagalan, kekecewaan terhadap hasil dari tindakan sebelumnya, penilaian diri yang kurang positif, perasaan tidak percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki, serta orientasi pribadi yang cenderung negatif (Sitorus, 2019). Penelitian Upadianti dan Indrawati (2020) menjelaskan bahwa kecemasan karir yang dialami oleh mahasiswa dipengaruhi oleh adversity intelligence. Penelitian tersebut juga menambahkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kecemasan karir, seperti minimnya pengalaman yang dimiliki individu, lapangan pekerjaan yang terbatas, dan persaingan yang semakin ketat. Peneliti lainnya menyebutkan pengaruh orientasi masa depan terhadap kecemasan karir pada mahasiswa (Hanim & Ahlas, 2020). Wardani, et al., (2023) mengatakan kecemasan karir pada mahasiswa dapat dipengaruhi oleh stres akademik dan *hardiness*.

Penelitian Rahmadani, et al., (2023) juga memberikan hasil signifikan dengan kesimpulan bahwa *parental social support* dapat memengaruhi kecemasan karir (*career anxiety*) individu. Begitupula dengan keterlibatan orang

tua dalam karir (*parental career-related behaviors*) dinilai dapat memengaruhi kecemasan karir individu yang terdampak (Martiani, et al., 2023). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusu (2021), ia mengungkapkan bahwa tekanan dari lingkungan sosial, termasuk keterlibatan dan harapan orang tua, menjadi salah satu faktor utama yang dapat memicu kecemasan karier pada mahasiswa. Di Indonesia, keterlibatan orang tua dalam pengambilan keputusan karier sering kali signifikan karena budaya kolektivistik yang menekankan pentingnya hubungan keluarga dalam setiap aspek kehidupan (Yulianti, 2019).

Dalam konteks budaya kolektivistik, mahasiswa merasa terbebani oleh ekspektasi untuk memilih jalur karier yang sesuai dengan keinginan keluarga, meskipun mungkin bertentangan dengan minat pribadi mereka. Tekanan ini dapat memperburuk kecemasan karier, terutama jika mahasiswa merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Menurut Lent (1994) dalam teorinya yang seringkali disebut SCCT (*social cognitive career theory*), Lent menekankan bahwasanya bahwa dukungan sosial, seperti dari orang tua, berperan signifikan dalam membentuk keyakinan diri beserta ekspektasi individu terhadap hasil pilihan karier mereka.

Dalam penelitian variabel bebas dibatasi hanya pada keterlibatan orang tua dalam karir (*parental career related behaviors*). alasan dipilihnya variabel bebas tersebut karena berdasarkan penelitian terdahulu terdapat pengaruh signifikan terhadap kecemasan karir. keterlibatan orang tua dalam karir (*Parental career-related behaviors*) dipilih karena dinilai sebagai respon atau

perilaku orang terdekat yang dapat dirasakan langsung oleh mahasiswa adalah dari orang tua.

Perilaku tersebut dianggap penting karena setiap individu memiliki hubungan interpersonal yang sudah lama dibangun antar anggota keluarga, termasuk dengan orang tua. Jika terdapat gangguan dari keterlibatan orang tua dalam karir (*parental career related behaviors*), maka kecemasan karir akan meningkat. Peneliti mengharapkan hal sebaliknya, yakni adanya dukungan sehingga kecemasan karir dapat menurun seperti penelitian terdahulu (Sekarina, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian Samosir dan Suharso (2018) yang menyatakan keterlibatan orang tua dalam karir (*parental career-related behaviors*) dalam aspek gangguan secara signifikan akan meningkatkan kecemasan karir.

Pada umumnya penelitian mengenai kecemasan karier (*career anxiety*) sering kali berfokus pada faktor internal saja, seperti efikasi diri (*self-efficacy*). Namun, kurangnya penelitian empiris mengenai faktor eksternal seperti keterlibatan orang tua dalam pemilihan karir anaknya masih relatif jarang dibahas. Dampak psikologis yang buruk dari kecemasan karir (*career anxiety*) menjadi alasan penelitian ini dilakukan. Namun penelitian ini mengambil variabel dari faktor eksternal yaitu keterlibatan orang tua dalam pengembangan karir anak.

Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan menghubungkan dua variabel yang relevan antara keterlibatan orang tua dalam karir anak

(*parental career related behaviors*) dan kecemasan karir (*career anxiety*) yang secara teoretis namun belum banyak dieksplorasi secara bersamaan.

Fokus penelitian ini adalah pada mahasiswa akhir yang kerap kali menghadapi tantangan pada masa transisinya dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dalam penelitian ini menyoroti kecemasan karier pada kelompok mahasiswa tingkat akhir, diharapkan penelitian ini dapat menawarkan wawasan baru secara lebih luas yang nantinya dapat digunakan untuk mengembangkan intervensi yang lebih terarah bagi mahasiswa pada tahap eksplorasi pengembangan karirnya.

Berdasarkan fenomena dan berbagai penjelasan serta pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian mengenai kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir dinilai berkaitan dengan keterlibatan orang tua dalam karir (*parental career-related behaviors*). Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian ini dengan “*Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan di antaranya:

1. Bagaimana tingkat Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?
2. Bagaimana tingkat Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?

3. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memperkaya pengetahuan dan wawasan dalam psikologi positif bagi mahasiswa. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pentingnya pemahaman orang tua mengenai keterlibatan dalam tahap pengembangan karir anak. Orang tua diharapkan lebih bijak dalam proses pengembangan karir anak, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecemasan karir pada anak yang mungkin berdampak negatif pada individu anak tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kecemasan Karir

1. Definisi Kecemasan Karir

Kecemasan karir merupakan emosi khusus yang berhubungan dengan kegagalan akademis atau pengangguran yang dapat menghambat proses pengembangan karir individu (Vignoli, 2005).

Kecemasan karir (*career anxiety*) adalah suatu bentuk respon negatif yang ditampakkan dengan perasaan takut, khawatir terhadap lapangan pekerjaan yang semakin sedikit yang pada akhirnya membuat individu tersebut merasa terhambat untuk melewati tahapan pengembangan karirnya yang lebih baik (Fortinash & Worret, 2006).

Menurut Tsai et al. (2017), kecemasan karir digambarkan sebagai sebuah perasaan yang sulit, ragu dan bimbang dalam mengambil keputusan karir di masa depan, sehingga individu merasa cemas dan gagal karena tidak bisa mengambil keputusan dalam pengembangan karirnya secara baik.

Adapun beberapa gejala-gejala mengenai kecemasan karir yang ditandai dengan perasaan negatif, berpikir berlebihan dan penuh khawatir serta takut akan perubahan sosial yang berhubungan dengan karir bahkan dapat membentuk gangguan mental atau psikosomatik (Pisarik, et al., 2017).

Kurangnya ekspolarasi karir tentang pekerjaan yang diharapkan serta keraguan terhadap kemampuan diri yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang

diharapkan dapat beresiko menyebabkan kecemasan karir di kalangan mahasiswa (Tsai et al, 2017).

Menurut pendapat lain seperti Mallet (dalam Sama & Zeren, 2023), alasan seseorang mengalami kecemasan karir seperti ketakutan mengecewakan keluarga dalam keputusan karier, ketakutan akan menjauhi keluarga dan teman dekat karena pekerjaan atau kebutuhan akademis, serta kecemasan yang akan dialami individu dalam proses akademis dan profesional. Mallet (dalam Sama & Zeren, 2023) mendefinisikan kecemasan karir dalam konteks profesional sebagai kecemasan sosial. Ini karena melibatkan kekhawatiran individu terkait posisi di dalam masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kecemasan karir merupakan kondisi di mana individu merasa sulit dan ragu dalam membuat keputusan tentang masa depan karir mereka, karena kurangnya pemahaman tentang pekerjaan yang diinginkan, tidak percaya diri, dan keraguan akan kemampuan mereka sehingga kecemasan karir bisa menghambat individu dalam proses perkembangan kariernya.

2. Aspek dan Indikator Kecemasan Karir

Menurut Tsai et al (2017) dalam skala alat ukur yang dikembangkan, kecemasan karir terdiri dari empat aspek. Diantaranya yaitu:

a. *Personal Ability* (Kemampuan Pribadi)

Kekhawatiran akan kemampuan individu dalam melakukan aktivitas tertentu yang meliputi keterampilan dasar, umumnya harus dikuasai oleh

seorang karyawan. Seperti kemampuan kepemimpinan (*leadership*), kemampuan berbahasa asing, kemampuan pengoperasian komputer atau kemampuan bekerja dalam tim.

b. *Irrational Beliefs About Employment* (Keyakinan Irasional Tentang Pekerjaan)

Pikiran mengenai pekerjaan yang seringkali muncul dalam diri individu. Hal tersebut meliputi keyakinan yang tidak selaras (irasional) tentang pekerjaan merujuk pada tantangan yang mungkin akan dihadapi oleh mahasiswa tingkat akhir atau *fresh graduate* saat memulai karir nanti setelah lulus.

c. *Employment Environment* (Lingkungan Ketenagakerjaan)

Rasa khawatir seseorang tentang kurangnya informasi terkait pekerjaan, seperti gaji, kondisi ekonomi, ataupun dinamika pasar kerja yang tidak sesuai dengan harapan.

d. *Professional Education Training* (Pelatihan Edukasi Profesional)

Pengetahuan profesional adalah pemahaman praktis tentang kemampuan profesional dan pengertian yang realistis tentang harapan karier. Indikator dalam aspek ini meliputi kekhawatiran akan keterampilan yang dimiliki, penerapan apa yang telah dipelajari, pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat serta kemampuan profesional yang individu miliki.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Karir

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecemasan karir, diantaranya:

- a. *Adversity intelligence*, menurut penelitian yang dilakukan oleh Upadianti dan Indrawati (2020), *Adversity intelligence* berperan dalam memengaruhi kecemasan karir yang dialami mahasiswa tingkat akhir. Selain itu, penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa kecemasan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti kurangnya pengalaman individu, terbatasnya peluang kerja, serta meningkatnya tingkat persaingan.
- b. *Career adaptability* menggambarkan kemampuan seseorang untuk menghadapi tantangan akibat perubahan dengan cara beradaptasi, mengelola diri, dan menyelesaikan tugas secara efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Boo dan rekan-rekannya (2021) menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat adaptabilitas yang tinggi cenderung memiliki kecemasan karir yang lebih rendah.
- c. Persepsi waktu terhadap masa depan, usia, jenis kelamin, serta faktor psikologis diketahui turut berkontribusi dalam memengaruhi tingkat kecemasan karir (Tunc et al., 2022).
- d. Menurut Wardani et al. (2023), stres akademik dan *hardiness* dapat memengaruhi kecemasan karir. Mahasiswa tingkat akhir dengan tingkat

hardiness yang tinggi cenderung mengalami stres akademik yang lebih rendah, sehingga kecemasan karier mereka juga berkurang.

- e. Perilaku orang tua yang berkaitan dengan karier, yang mencakup tiga aspek utama yaitu dukungan, interferensi, dan kurangnya keterlibatan, berdasarkan penelitian Martiani et al. (2023), menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kecemasan karier serta proses pengambilan keputusan karier.

4. Kecemasan Karir Menurut Perspektif Islam

Kecemasan karir (*career anxiety*) termasuk dalam respon emosi negatif. Seorang muslim yang memiliki pemikiran negatif dapat menghambat masa depan karena pesimis (*insecure*) dan putus asa. Rasa *insecure* sering menimbulkan perasaan cemas dan menyiksa hingga pada akhirnya, sebelum sesuatu hal yang individu khawatirkan itu benar terjadi individu sudah merasakan sakit terlebih dahulu (Cahyani, 2022). Namun terkadang apa yang dikhawatirkan itu belum tentu terjadi. Ketika seorang individu tidak dapat mencapai tujuan sesuai dengan keinginan, gagal dalam karir atau tidak dapat memanfaatkan kesempatan emas, hendaknya menerima bahwa Allah telah memberikan yang terbaik. Sebagaimana disebutkan dalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 216, yang berbunyi:

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَكُمْ وَعَسَى أَنْ تُحِبُّوا
شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ۖ (٢١٦)

Artinya: “Diwajibkan atas kamu berperang, padahal berperang itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh Jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh Jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.” (Al-Qur’an, 2:216)

Ayat tersebut mengandung makna bahwa ketika seseorang mengalami sebuah kegagalan, maka seharusnya ia meyakini bahwa kegagalan itu merupakan kehendak Allah dan sudah menjadi yang terbaik. Karena kebaikan selalu datang dari Allah SWT. Allah selalu memberikan yang terbaik bagi umat manusia, walaupun dengan segala cobaan dan masalah. Manusia hendaknya meyakini bahwa dibalik cobaan akan ada hikmahnya.

B. Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

1. Definisi Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Dietrich dan Kracke (2009) menjelaskan bahwa *parental career-related behaviors*, atau keterlibatan orang tua dalam mendukung pengembangan karier anak, merupakan tindakan khusus yang dilakukan oleh orang tua dengan tujuan membantu perkembangan karier anak mereka. Meskipun berbagai karakteristik keluarga dan hubungan antara orang tua dan anak telah terbukti berhubungan dengan perkembangan karier, penelitian tentang mekanisme utama bagaimana orang tua memengaruhi proses tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, Dietrich dan Kracke (2009) melakukan studi untuk menggali aspek-aspek tambahan serta efek spesifik lainnya dalam *parental career-related behaviors*.

Penelitian pada tahun selanjutnya juga memberikan perhatian pada dukungan orang tua terkait karier, yang memiliki konsep serupa dengan keterlibatan orang tua dalam perkembangan karier. Dukungan ini diartikan sebagai tindakan spesifik yang dilakukan oleh orang tua untuk membantu anaknya mengatasi berbagai permasalahan karier. Dukungan tersebut dapat berupa bantuan langsung (*instrumental actions*), dorongan verbal, serta dukungan sosial dan emosional. Selain itu, orang tua juga dapat menyediakan keterlibatannya terhadap anak dalam karier, sumber daya, atau peluang yang mendukung pemahaman diri serta orientasi terhadap dunia kerja (Guan et al.; Turner & Lapan, dalam Johnston, 2018).

Meskipun penelitian yang telah dilakukan belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana dukungan orang tua terkait karier dan perilaku spesifik orang tua terhadap karier dapat berubah seiring waktu, beberapa bukti menunjukkan bahwa keterlibatan orang tua paling tinggi terjadi pada saat anak mereka membuat keputusan terkait pendidikan dan karier sebelum menyelesaikan sekolah menengah atas (Dietrich & Salmela-Aro, 2013). Dengan demikian, dapat diasumsikan juga bahwa keterlibatan orang tua dalam menghadapi kecemasan karir lebih besar ketika mahasiswa berada di penghujung masa studi atau pada tingkat akhir perkuliahan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *parental career-related behaviors* merupakan keterlibatan orang tua dalam mendukung proses pengembangan karier anaknya, yang meliputi tindakan khusus dengan tujuan membantu dan memperlancar proses perkembangan karier anaknya.

2. Aspek dan Indikator Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Berikut ini adalah beberapa aspek keterlibatan orang tua dalam karir (*parental career-related behaviors*) yang dijelaskan menurut Dietrich dan Kracke (2009), yaitu:

a. *Support* (Dukungan dari Orang Tua)

Orang tua memberikan dukungan yang signifikan, terutama dalam hal pengetahuan karir, seperti diskusi atau mengarahkan mengenai pilihan karir, membantu mencari informasi, menyediakan dukungan sumber daya secara materi guna mendapat pengalaman kerja, dan memberikan saran terkait karir.

b. *Interference* (Campur Tangan Berlebihan dan Mengganggu dari Orang Tua)

Campur tangan orang tua yang berlebihan mengacu pada tindakan memantau dan memengaruhi aspirasi dalam pemilihan karir anak melalui sebuah intervensi. Hal ini juga mencakup keterlibatan orang tua yang berlebihan dalam proses pengambilan keputusan terkait karir seperti memaksakan kehendaknya sendiri terhadap karir anaknya tanpa mempertimbangkan keinginan dan kemampuan yang dimiliki anaknya.

c. *Lack Of Engagement* (Kurangnya Keterlibatan dari Orang Tua)

Ketidakmampuan atau keengganan orangtua untuk terlibat atau berpartisipasi dalam pengembangan karir anaknya. Tidak terlibatnya orang tua dapat disebabkan berbagai hal misalnya merasa karir anaknya tidak terlalu penting,

terlalu sibuk dengan urusan pemenuhan kebutuhan hidup, atau tidak mampu menyediakan informasi terkait karier bagi anaknya.

3. Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Menurut Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, perilaku orang tua terkait karier dapat dilihat sebagai bagian dari tanggung jawab orang tua dalam mendidik dan membimbing anak-anak mereka menuju kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat. Prinsip ini sejalan dengan konsep pendidikan Islami yang menekankan pentingnya tarbiyah dalam membentuk karakter anak, termasuk dalam aspek pilihan karier.

Meninjau dari beberapa aspek *parental career related behaviors*, terdapat perspektif islam yang berbeda-beda dari setiap aspeknya. Berikut uraiannya:

a. Dukungan dari Orang Tua (*Support*)

Islam mengajarkan bahwa orang tua memiliki kewajiban untuk memberikan bimbingan dan dukungan kepada anak-anak mereka, sebagaimana termaktub dalam Al-Qur'an di Surat At-Tahrim ayat 6. Yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ (٦)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jagalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu.

Penjaganya adalah malaikat-malaikat yang kasar dan keras. Mereka tidak durhaka kepada Allah terhadap apa yang Dia perintahkan kepadanya dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.” (Al-Qur’an, 66:6)

Ayat tersebut mengandung makna bahwa orang tua bertanggung jawab membimbing anak-anak mereka, termasuk dalam hal pendidikan dan pengembangan karier, untuk memastikan mereka berada di jalan yang benar sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Diriwayatkan bahwa ketika ayat ke-6 ini turun, 'Umar berkata, "Wahai Rasulullah, kami sudah menjaga diri kami, dan bagaimana menjaga keluarga kami?" Rasulullah saw menjawab, "Larang mereka mengerjakan apa yang kamu dilarang mengerjakannya dan perintahkan mereka melakukan apa yang diperintahkan Allah kepadamu. Begitulah caranya menyelamatkan mereka dari api neraka.

Dalam konteks karier, dukungan dapat berupa memberikan nasihat yang bijak sesuai dengan syariat Islam, membantu anak dalam mengenali potensi dan bakat yang dianugerahkan oleh Allah, menyediakan kesempatan untuk pendidikan dan pengalaman kerja yang baik.

b. Campur Tangan Berlebihan dan Mengganggu dari Orang Tua
(*Interference*)

Meskipun Islam menganjurkan orang tua untuk terlibat dalam keputusan anak, mereka juga diingatkan untuk tidak bersikap otoriter atau memaksakan kehendak. Allah berfirman dalam Surat Al-Baqarah ayat 256, yang berbunyi:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ

artinya: “Tidak ada paksaan dalam (menganut) agama (Islam). Sungguh, telah jelas jalan yang benar dari jalan yang sesat.” (Al-Qur’an, 2:256)

Ibnu juga Katsir menuturkan, “Janganlah memaksa seorang pun untuk masuk ke dalam Islam. Karena kebenaran Islam sudah begitu jelas dan gamblang. Oleh karenanya tidak perlu ada paksaan untuk memasuki Islam. Dalam konteks ini, meskipun hadis berbicara tentang agama, prinsip ini juga berlaku dalam keputusan duniawi, termasuk karier. Orang tua dianjurkan untuk memberi arahan tanpa memaksakan kehendak.

c. Kurangnya Keterlibatan dari Orang Tua (*Lack Of Engagement*)

Dalam Islam, kurangnya keterlibatan orang tua dalam kehidupan anak, termasuk dalam hal pendidikan dan karier, dianggap sebagai pengabaian tanggung jawab yang berat. Nabi Muhammad SAW bersabda:

عن أَيُّوبَ بْنِ مُوسَى عَنْ أَبِيهِ عَنْ جَدِّهِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

مَا نَحَلَ وَالِدٌ وَوَلَدًا خَيْرًا لَهُ مِنْ أَدَبٍ حَسَنٍ

Artinya, “Dari Ayyub bin Musa, dari bapaknya, dari kakeknya, Rasulullah saw bersabda, ‘Tiada pemberian orang tua terhadap anaknya yang lebih baik dari pada adab yang baik,’” (HR At-Tirmidzi).

Pada riwayat Ibnu Majah, Rasulullah saw memerintahkan para orang tua untuk memuliakan anak-anaknya karena anak-anak adalah anugerah sekaligus amanah dari Allah. Rasulullah juga memerintahkan kepada para orang tua untuk menanamkan etika dan norma-norma moral.

Dalam hal pengembangan karir anak, orang tua perlu mendukung anak mencari ilmu, termasuk keterampilan yang berguna dalam pekerjaan. Dan yang terpenting adalah pengarahan orang tua terhadap karir seorang anak tidak melanggar syariat Islam.

C. Kerangka Konseptual

Keterlibatan orang tua dalam pengembangan karier anak (*parental career related behaviors*) dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif terhadap kecemasan karier anak (*career anxiety*), tergantung pada bentuk dan kualitas keterlibatan tersebut.

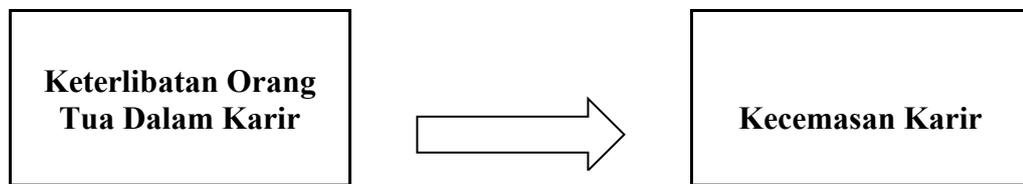
Pengaruh positifnya adalah dapat mengurangi kecemasan karir (*career anxiety*). Selaras dengan yang diungkapkan oleh Turner (2002), ketika orang tua memberikan dukungan emosional (seperti memotivasi dan meyakinkan anak bahwa mereka mampu menghadapi tantangan karier) serta dukungan instrumental (seperti menyediakan informasi dan sumber daya terkait peluang karier), hal ini dapat membantu mengurangi kecemasan karier anak.

Sedangkan pengaruh negatifnya adalah ketika kontrol orang tua terlalu berlebihan dan mengekang eksplorasi karir anaknya dapat menyebabkan anak merasa tidak memiliki kendali atas pilihannya, anak merasa kehilangan

otonominya, sehingga menimbulkan perasaan tidak kompeten dan cemas terhadap masa depan karirnya (Sawitri, 2014).

Oleh karena itu, penting untuk memahami dan memberikan dan mengatasi masalah yang terkait proses keterlibatan orang tua dalam pengembangan karir anak supaya tidak menimbulkan kecemasan karir pada anaknya.

Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir
Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang



Gambar 2.1 *Kerangka Konseptual*

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian, di mana pertanyaan tersebut disusun dalam bentuk kalimat tanya. Jawaban ini didasarkan pada teori yang relevan dan belum mengacu pada data empiris di lapangan (Sugiyono, 2016). Dengan demikian, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H0	Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap variabel Kecemasan Karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.
Ha	Terdapat pengaruh signifikan dari variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap variabel Kecemasan Karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.

Tabel 2.1 *Hipotesis Penelitian*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif diawali dengan proses pengumpulan data, kemudian dilanjutkan dengan interpretasi data dan penyajian hasil. Selain itu, diperlukan penguatan pada metode penelitian berbasis numerik (Arikunto, 2006).

Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang pendekatannya lebih menekankan pada data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan metode statistik (Azwar, 2007).

Menurut Sugiyono (2016), pendekatan kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, yang diterapkan pada penelitian dengan populasi atau sampel tertentu. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sedangkan desain penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional. Penelitian cross-sectional adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasional, atau pengumpulan data. Penelitian cross-sectional hanya melakukan pengukuran sebanyak satu kali saja terhadap variabel subjek pada saat penelitian (Azwar, 2007).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merujuk pada atribut, jenis, atau nilai dari subjek, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis serta diambil kesimpulan (Sugiyono, 2016). Variabel bebas merupakan variabel yang berfungsi untuk menjelaskan atau memengaruhi variabel lain. Sebaliknya, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain, namun tidak memiliki kemampuan untuk memengaruhi variabel lain. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu:

Variabel Bebas (X)	Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir
Variabel Terikat (Y)	Kecemasan Karir

Tabel 3.1 *Identifikasi Variabel Penelitian*

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik khas dari variabel tersebut yang dapat diamati secara langsung (Azwar, 2015). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini mencakup:

1. Kecemasan Karir

Kecemasan karir digambarkan sebagai kondisi psikologis di mana individu mengalami rasa cemas, ragu, dan tidak percaya diri dalam mengambil keputusan terkait masa depan kariernya. Kecemasan ini muncul karena kurangnya pemahaman tentang pekerjaan yang diinginkan, keyakinan

negatif terhadap kemampuan diri, serta ketidakpastian terhadap lingkungan dunia kerja yang nantinya akan dihadapi.

2. Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Parental career related behaviors digambarkan sebagai keterlibatan orang tua dalam proses pengembangan karier anaknya yang diwujudkan melalui tindakan-tindakan tertentu, baik berupa dukungan, campur tangan, maupun ketidakterlibatan, yang bertujuan untuk memfasilitasi atau memengaruhi arah dalam perkembangan karier anak.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan data dari ketua Senat Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, jumlah mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021 berjumlah sebanyak 253 mahasiswa.

2. Sampel

Menurut Azwar (2015), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk menjadi representasi dalam penelitian. Sampel digunakan ketika peneliti tidak dapat mengamati seluruh populasi karena keterbatasan

waktu, biaya, atau sumber daya lainnya. Dalam pemilihan sampel juga harus dilakukan dengan cara yang teliti.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam metode ini, peneliti memilih subjek yang memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2019), *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah: 1) Mahasiswa laki-laki atau perempuan, 2) Mahasiswa Jurusan Psikologi angkatan 2021, 3) Mahasiswa yang sudah menuntaskan semester 6 dan 4) Mahasiswa yang sudah menyelesaikan program PKL atau MBKM. Sedangkan metode pengambilan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin agar data hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan. Menurut Sugiyono (2016) Rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan ketika populasi terlalu besar untuk dijangkau secara keseluruhan.

Rumus Slovin menjelaskan bahwa taraf signifikansi toleransi kesalahan adalah 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar diatas 100. Sedangkan untuk populasi di bawah 100 taraf signifikansi toleransi kesalahan adalah 0,2 (20%) (Sugiyono, 2016). Berikut rumus Slovin:

$$\eta = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Taraf Signifikansi Toleransi Kesalahan

Maka:

$$\eta = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\eta = \frac{253}{1 + (253 \times 0,1^2)}$$

$$\eta = \frac{253}{1 + 2,53}$$

$$\eta = 71,6$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak minimal sebanyak 72 mahasiswa. Namun peneliti memilih untuk menambah jumlah sampel sebanyak 150 sampel pada penelitian ini. Peneliti menambah jumlah sampel guna meningkatkan tingkat kepercayaan dan akurasi hasil penelitian, namun demikian, kebaikan sampel dalam mewakili populasi lebih penting daripada sekadar besarnya ukuran sampel (Subhaktiyasa, 2024).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati (Sugiyono, 2016). Berikut ini merupakan penjelasan mengenai instrumen-instrumen yang digunakan oleh peneliti:

1. Survei Lapangan Pra-Penelitian

Survei lapangan pra-penelitian dilakukan untuk mendapatkan data primer awal terkait keberadaan suatu fenomena yang diamati. Proses ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data di mana peneliti berinteraksi dengan responden melalui angket atau daftar pertanyaan. Metode ini lebih banyak digunakan dalam penelitian dibandingkan instrumen lainnya karena mampu mengumpulkan informasi atau data dalam jumlah besar dengan waktu yang relatif singkat dan biaya yang lebih efisien (Barlian, 2016).

Menurut Barlian (2016) penggunaan kuesioner dalam penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian serta memastikan data yang dikumpulkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Penyusunan kuesioner harus didasarkan pada masalah penelitian dan tujuan yang telah dirumuskan atau pada pertanyaan penelitian yang ingin dijawab.

Kuesioner survei lapangan pra-penelitian yang di sebar tentang fenomena kecemasan karir (*career anxiety*), menggunakan skala dari alat ukur Tsai (2017). Skala dalam kuisisioner tersebut menggunakan modifikasi

Skala Likert dengan empat pilihan jawaban, Menurut Sugiyono (2016) dalam angket ini disediakan empat alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju(SS), setuju(S), tidak setuju(TS) dan sangat tidak setuju(STS).

No	Respon	Favourable	Unfavourable
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
2	Tidak Setuju (TS)	2	3
3	Setuju (S)	3	2
4	Sangat Setuju (SS)	4	1

Tabel 3.2 *Skor Respon Jawaban dalam Survei Lapangan Pra-Penelitian*

Nama :

Fakultas :

Jurusan :

Cara Menjawab

1 - Sangat Tidak Setuju

2 - Tidak Setuju

3 - Setuju

4 - Sangat Setuju

Pilihlah pernyataan dibawah ini sesuai dengan yang anda rasakan.

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
1	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak punya sertifikat profesional.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
2	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak punya keterampilan berbahasa asing yang baik.				
3	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak punya kemampuan wawancara.				
4	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak punya keterampilan komputer.				
5	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak punya keahlian lain.				
6	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak punya leadership skill.				
7	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak mampu bekerja sama dengan orang lain.				
8	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya tidak punya pengalaman organisasi di dunia perkuliahan atau di masyarakat.				
9	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut berada di lingkungan baru.				
10	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut mengemban tanggung jawab.				
11	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya adalah tulang punggung keluarga.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
12	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak punya keterampilan interpersonal yang baik.				
13	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena orang tua tidak menyediakan bantuan untuk pekerjaan saya.				
14	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena keterbatasan lowongan pekerjaan di bidang keahlian saya.				
15	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena orang tua saya mempengaruhi pilihan karier saya.				
16	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya belum cukup menguasai pengetahuan dan keterampilan selama di kampus.				
17	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena adanya potensi penurunan roda perekonomian.				
18	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena ketatnya persaingan di pasar tenaga kerja.				
19	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena lingkungan kerja nanti tidak sesuai ekspektasi.				
20	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena gaji saya mungkin tidak akan sebaik harapan saya.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	ST
21	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena media massa melaporkan tingkat pengangguran yang semakin tinggi.				
22	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak yakin dengan keahlian dan minat saya.				
23	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan ketika mendapat pekerjaan yang kurang menarik bagi saya.				
24	Saya khawatir karena saya tidak mampu menerapkan apa yang sudah saya pelajari saat bekerja nanti.				
25	Saya khawatir karena keterbatasan keterampilan profesional dalam bidang yang saya miliki.				

Tabel 3.3 *Kuesioner Survei Lapangan Pra-Penelitian*

2. Wawancara Lapangan Pra-Penelitian

Peneliti melakukan wawancara untuk mengumpulkan data pra-penelitian guna memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai fenomena yang relevan dengan topik penelitian.

Menurut Sugiyono (2016), wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, atau saat

peneliti membutuhkan informasi mendalam dari responden, terutama jika jumlah responden terbatas.

Dalam hal ini, wawancara difokuskan pada eksplorasi fenomena kecemasan karir di kalangan mahasiswa Psikologi agar informasi yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan sesuai. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur, di mana informan diberikan pertanyaan terbuka yang dirancang berdasarkan beberapa aspek terkait kecemasan karir.

3. Instrumen Skala dan Alat Ukur

a. Instrumen Skala

Skala penelitian digunakan untuk memperoleh generalisasi serta memprediksi sikap, opini, perilaku, dan karakteristik responden yang mencerminkan kecenderungan dalam populasi yang diteliti. Penelitian ini memanfaatkan skala Likert untuk mengukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir dan Kecemasan Karir. Respon dalam skala Likert terdiri dari empat pilihan yaitu sangat setuju(SS), setuju(S), tidak setuju(TS) dan sangat tidak setuju(STS).

empat pilihan jawaban tersebut digunakan untuk kuesioner skala likert yang memaksa responden memilih salah satu kutub karena pilihan "netral" tidak tersedia. Skala likert ada kalanya menghilangkan tengah-tengah kutub setuju dan juga tidak setuju, yaitu "netral". Dalam hal ini responden dipaksa untuk masuk ke kutub setuju atau tidak setuju. Hal

tersebut dimaksudkan agar responden berpendapat “tidak bersikap netral” atau “tidak berpendapat”.

Adapun beberapa alasan menurut Sutrisno (1991) mengapa modifikasi dalam skala likert menjadi empat pilihan jawaban saja, diantaranya: ”Modifikasi skala likert meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan dua alasan: pertama kategori *undeciden* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan kecenderungan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijaring para responden.”

Aitem dalam skala umumnya dibagi menjadi dua jenis, yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Menurut Azwar (2015), aitem *favourable* mencerminkan atribut yang ingin diukur, sedangkan aitem *unfavourable* berisi pernyataan yang tidak sejalan dengan atribut yang diukur.

No	Respon	Favourable	Unfavourable
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
2	Tidak Setuju (TS)	2	3
3	Setuju (S)	3	2
4	Sangat Setuju (SS)	4	1

Tabel 3.4 Skor Respon Jawaban Instrumen Skala

b. Alat Ukur Kecemasan Karir

Tujuan dari instrumen skala alat ukur kecemasan karir adalah untuk mengukur tingkat kecemasan karir pada mahasiswa. Skala ini mengacu pada aspek yang diciptakan oleh Tsai (2017). Diantaranya *personal ability* (kemampuan pribadi), *irrational beliefs about employment* (keyakinan irasional tentang pekerjaan), *professional education training* (pelatihan pendidikan profesi) dan *employment environment* (lingkungan ketenagakerjaan).

Peneliti melakukan adopsi dari alat ukur yang diciptakan oleh Tsai (2017). Aitem pada skala kecemasan karir berjumlah 25 butir aitem pernyataan yang terdiri atas aitem favourable.

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Fav	UnFav
<i>Personal Ability</i> (Kemampuan pribadi)	Rasa khawatir akan kemampuan interpersonal, seperti kemampuan wawancara.	3, 5,	-
		12	

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Fav	UnFav
	Rasa khawatir akan kemampuan pribadinya yang berkaitan dengan kepemimpinan (leadership).	6, 8	-
	Rasa khawatir akan kemampuan pribadinya yang berkaitan dengan berbahasa asing.	2	-
	Rasa khawatir akan kemampuan pribadinya yang berkaitan dengan pengoperasian komputer.	4	-
	Rasa khawatir akan kemampuan pribadinya yang berkaitan dengan bekerja dalam tim.	7	-
<i>Irrational Beliefs About Employment</i> (Keyakinan Irasional Tentang Pekerjaan)	Kekhawatiran atau keyakinan yang tidak selaras (irasional) tentang pekerjaan merujuk pada tantangan yang mungkin akan dihadapi oleh mahasiswa tingkat akhir atau <i>fresh graduate</i> saat memulai karir nanti setelah lulus.	9, 10, 11, 13, 14, 15	-

Aspek	Indikator	Nomor	
		Aitem	
		Fav	UnFav
<i>Employment Environment</i> (Lingkungan Kerja)	Rasa khawatir mengenai kurangnya informasi terkait pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.	19	-
	Rasa khawatir mengenai kurangnya informasi terkait gaji yang tidak sesuai dengan harapan.	20	-
	Rasa khawatir mengenai kurangnya informasi terkait kondisi ekonomi yang tidak sesuai dengan harapan.	17	-
	Rasa khawatir mengenai kurangnya informasi terkait dinamika pasar kerja yang tidak sesuai dengan harapan.	18, 21	-
<i>Professional Education Training</i> (Pelatihan Edukasi Profesional)	Kekhawatiran akan keterampilan yang dimiliki.	16, 25	-
	Kekhawatiran untuk menerapkan apa yang telah dipelajari.	24	-
	Kekhawatiran akan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat.	23, 22	-
	Kekhawatiran kemampuan profesional yang dimiliki.	1	-

Tabel 3.5 *Alat Ukur Kecemasan Karir*

c. Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Alat ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir (*Parental career related behaviors*) dibuat berdasarkan teori Dietrich dan Kracke (2009) terkait perilaku spesifik orang tua terhadap karier. Alat ini terdiri dari 15 item yang diukur dengan skala Likert empat pilihan jawaban, mengukur tiga aspek, yaitu support, interference dan lack of engagement.

Peneliti melakukan adopsi dari alat ukur yang diciptakan oleh Dietrich dan Kracke (2009). Aitem pada skala Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir berjumlah 15 butir aitem pernyataan yang terdiri atas aitem favourable.

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Fav	UnFav
<i>Support</i> (Dukungan)	Orang Tua memberikan dukungan dalam hal pengetahuan tentang karir.	1, 7	-
	Orang Tua memberikan dukungan dalam bentuk diskusi dan mengarahkan karir.	2, 3, 4	-
	Orang Tua memberikan dukungan dalam bentuk bantuan mencari informasi tentang karir.	5	-
	Orang Tua memberikan dukungan dalam bentuk menyediakan sumber daya secara materi.	6	-

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Fav	UnFav
<i>Interference</i> (Campur Tangan)	Campur tangan orang tua yang berlebihan dalam bentuk memantau dan memengaruhi aspirasi pemilihan karir anak.	8	-
	Campur tangan orang tua yang berlebihan dalam bentuk memaksakan kehendaknya sendiri terhadap pemilihan karir anak.	9, 10	-
<i>Lack of Engagement</i> (Kurang Keterlibatan)	Kurangnya keterlibatan dari orang tua dalam pemilihan karir anak karena menganggap karir anak tidak terlalu penting.	14, 15	-
	Kurangnya keterlibatan dari orang tua dalam pemilihan karir anak karena sibuk dengan urusan karirnya sendiri.	12	-
	Kurangnya keterlibatan dari orang tua dalam pemilihan karir anak karena ketidakmampuan menyediakan informasi terkait karir bagi anak.	11, 13	-

Tabel 3.6 *Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir*

F. Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana alat ukur tersebut dapat menjalankan fungsinya untuk mengukur variabel dalam penelitian (Azwar, 2015). Uji validitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan korelasi *product moment* dan dikoreksi dengan teknik *part whole* dari pearson (Azwar, 2015). Menurut Azwar (2015) item yang nilainya di atas atau lebih besar dari ($>0,3$) disebut layak disertakan dalam analisis lanjutan pada penelitian ini.

Namun penelitian terbaru yang telah dilakukan oleh Ahmed, dkk (2022) mengungkapkan bahwasanya sebelum menguji validitas alat ukur yang baik adalah melihat apakah butir-butir aitem dari alat ukur tersebut memiliki nilai skewness dengan rentang angka yang diterima antara -2 hingga +2. Sedangkan menurut Elok dan Rifqi (2024) analisis validitas butir aitem yang baik adalah dengan melihat *Comparative Fit Index* (CFI) dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) >0.95 , kemudian dilanjutkan dengan melihat apakah *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) <0.06 , *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) <0.08 dan yang terakhir dengan melihat nilai *Factor Loadings* dengan *p-value* <0.05 . Maka dapat dipastikan bahwasanya alat ukur tersebut memiliki validitas yang baik. Pengujian validitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan software JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*).

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur tersebut dipercaya dapat mengukur variabel dengan konsisten dan ajeg. Varians Alpha Cronbach adalah analisis yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini (Sugiyono, 2016). Adapun rumus manualnya yaitu:

$$r_{II} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{II} = Reliabilitas Instrument

n = Jumlah banyaknya aitem

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor setiap butir soal

$\sum S_t^2$ = Jumlah varians skor total

1 = Bilangan konstan

Hasil uji reliabilitas dapat dikatakan sempurna apabila nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,9. Relibilitas dapat dikatakan tinggi apabila nilai nilai *cronbach alpha* (α) 0,7 hingga 0,9. Selanjutnya reliabilitas dapat dikatakan moderat apabila nilai *cronbach alpha* (α) 0,5 hingga 0,7. Namun apabila nilai *cronbach alpha* (α) kurang dari 0,5 maka reliabilitasnya rendah (Murniati dkk, 2013). Pengolahan data dilakukan dengan software IBM SPSS (*statistical package for social science*) untuk windows.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan tiga cara untuk melihat normalitasnya, yang pertama secara visual dengan melihat tabel *histogram* yang berbentuk seperti lonceng, *QQ - Plot* yang lurus mendekati dengan garis dan *Box Plot*), yang kedua dengan uji statistik *kolmogorov-smirnov* atau *shapiro wilk* dengan signifikansi >0.05) (Azwar, 2015), dan yang ketiga dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* dengan nilai *Z* antara -2 hingga +2 (Ahmed, 2022). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan tiga metode diatas menggunakan software IBM SPSS (*statistical package for social science*).

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan apakah spesifikasi model yang diterapkan sudah tepat atau belum (Lupiyoadi, 2015). Tujuan dari uji ini adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel-variabel yang diamati. Uji linearitas sering kali menjadi syarat awal yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi atau regresi linear. Adapun syarat apabila variabel tersebut dikatakan linier dengan melihat *Deviation from Linearity* $>0,05$ (Azwar, 2015). Software yang digunakan untuk menguji linearitas adalah IBM SPSS (*statistical package for social science*).

4. Analisis Deskriptif

Analisis data merupakan cara mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden menyajikan data variabel serta melakukan perhitungan untuk dapat menjawab rumusan masalah yang ada dalam penelitian (Sugiyono, 2016.)

a. Mencari Mean

Mean adalah nilai rata-rata dari jumlah angka yang dibagi banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\Sigma x}{N}$$

Keterangan:

M = Mean

N = Jumlah total responden

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi

b. Mencari Standar Deviasi

Setelah mean ditemukan, langkah selanjutnya adalah mencari standart deviasi.

$$SD = \sqrt{\frac{\Sigma fx^2}{N}}$$

$$\text{Rumus angka kasar } SD = \sqrt{\frac{\Sigma fx^2}{N} - \left[\frac{\Sigma fx}{N}\right]^2}$$

Keterangan:

SD = Standart Deviasi

X = Skor Respon

N = Jumlah Responden

c. Menentukan Kategorisasi

Rumus penentuan kategorisasi menurut Azwar (2015). yang bertujuan untuk melihat tinggi, rendah dan sedang hasil data.

1. Tinggi = $X \geq (M+1,0 \text{ SD})$

2. Sedang = $(M-1,0 \text{ SD}) \geq X \leq (M+1,0 \text{ SD})$

3. Rendah = $X \leq (M-1,0 \text{ SD})$

d. Merubah Skor Mentah ke Bentuk Skor Standar (Z-Score)

Skor standar (Z-scores) merupakan hasil transformasi dari skor mentah yang diubah berdasarkan perbedaannya dari nilai rata-rata (mean) dan dinyatakan dalam satuan simpangan baku (Azwar, 2015). Skor standar ini dinyatakan dalam bentuk Z-Score, di mana distribusi skor yang baru memiliki rata-rata (mean) sebesar 0 dan simpangan baku sebesar 1. Dalam proses penskoran, penggunaan Z-score sangat bermanfaat ketika jumlah item pada satu aspek berbeda dengan aspek lainnya, meskipun secara teori kedua aspek tersebut memiliki bobot yang setara. Rumus untuk menghitung z-score adalah sebagai berikut:

$$Z = (Y_i - \bar{Y}) / SD$$

Keterangan:

Z = Z-score

Y_i = Skor mentah

\bar{Y} = Mean awal

SD = Standar deviasi awal

e. Menentukan Persentase Kategorisasi

Upaya mengetahui persentase dapat dilakukan dengan rumus berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Frekuensi

5. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah salah satu faktor yang membuat model regresi linear sederhana menjadi kurang efisien dan tidak akurat. Selain itu, hal ini juga mengganggu penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam memperkirakan parameter (koefisien) regresi. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dapat dilakukan uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi (sig) >0,05, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Sebaliknya, jika nilai sig $<0,05$, maka terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas. (Azwar, 2015).

6. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel. Pengujian uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan distribusi normal (parametrik).

H_0 ditolak apabila nilai signifikansinya $>0,05$. Sedangkan H_a diterima apabila nilai signifikansinya $<0,05$ (Azwar, 2015).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan salah satu fakultas yang menawarkan program studi berbasis ilmu psikologi dengan integrasi nilai-nilai keislaman. Fakultas ini berada di bawah naungan Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang dikenal sebagai salah satu perguruan tinggi Islam terkemuka di Indonesia. Berikut adalah gambaran umum mengenai Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki visi untuk menjadi pusat pengembangan ilmu psikologi yang unggul dan berlandaskan nilai-nilai keislaman. Misi utamanya adalah menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidang psikologi, memiliki integritas moral, serta mampu berkontribusi dalam memecahkan masalah sosial dan keagamaan melalui pendekatan psikologis.

2. Gambaran Subjek Penelitian

Mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah individu yang sedang berada di fase akhir perjalanan akademis mereka sebelum menyandang gelar sarjana. Mereka umumnya

telah melewati berbagai mata kuliah dasar dan lanjutan dalam bidang psikologi, seperti psikologi perkembangan, psikologi klinis, psikologi sosial, psikologi industri dan organisasi, serta psikologi pendidikan.

Pada umumnya mahasiswa tingkat akhir psikologi sudah melewati beberapa banyak fase pembelajaran dalam perkuliahan, mulai dari: keterampilan komunikasi yang tentunya hal tersebut termasuk dalam soft skills, penguasaan metodologi alat ukur dan penelitian psikologi hingga keterlibatan dalam praktek kerja lapangan secara langsung.

3. Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui platform *Google Form*. Kuesioner tersebut dibagikan secara daring melalui media sosial whatsApp, instagram serta di lingkungan fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terkhusus kepada mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021. Penyebaran angket kepada seluruh mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021 fakultas psikologi selama dua minggu mulai tanggal 3 Maret 2025 hingga 16 Maret 2025. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 150 mahasiswa dari 253 populasinya. Menurut rumus slovin jumlah sampel minimal yang diambil adalah sebanyak 72, namun peneliti menambah jumlah sampel menjadi total 150 sampel guna meningkatkan tingkat kepercayaan dan akurasi hasil penelitian (Subhaktiyasa, 2024).

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Alat Ukur

a. Validitas Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir dengan menggunakan software JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) didapatkan bahwa nilai *Skewness* dan *Kurtosis* dari setiap butir aitem dikatakan baik karena rentang nilainya diantara -2 dan +2 (Ahmed, 2022). Selanjutnya pada tabel *Comparative Fit Index* (CFI) dan *Tucker-Lewis Index* (TLI) nilai yang didapatkan juga baik karena $>0,95$.

Pada tabel *Root Mean Square Error Of Approximation* (RMSEA) nilai yang didapatkan juga baik karena $<0,06$. Sedangkan pada tabel *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) nilai yang didapatkan juga baik karena $<0,08$. Langkah terakhir dengan melihat tabel *Factor Loadings* dari setiap butir aitem dikatakan baik karena $<0,05$ (Elok, 2024).

Dapat disimpulkan bahwasanya validitas alat ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir baik dan valid.

Aitem	Skewness	Kurtosis
1	-0.978	-0.029
2	-0.584	-0.420
3	-0.851	0,455
4	-0.465	-0.439
5	-0.924	0,237
6	-0.462	-0.658
7	-0.791	0,252
8	0.054	-0.864
9	0,979	-0.043
10	0,898	0,237
11	0,735	-0.415
12	0,817	-0.109
13	0,650	-0.529

Aitem	Skewness	Kurtosis
14	0,888	0,149
15	0,929	0,129

<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.993
<i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i>	0.990
<i>Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)</i>	0.027
<i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>	0.069

Factor Loadings	
Aitem	P
1	0.000
2	<0.001
3	<0.001
4	<0.001
5	<0.001
6	<0.001
7	<0.001
8	0.000
9	<0.001
10	<0.001
11	0.000
12	<0.001
13	<0.001
14	<0.001
15	<0.001

Tabel 4.1 *Validitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir*

b. Validitas Kecemasan Karir

Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur kecemasan karir dengan menggunakan software JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*) didapatkan bahwa nilai *Skewness* dan *Kurtosis* dari setiap butir aitem dikatakan baik karena rentang nilainya diantara -2 dan +2 (Ahmed, 2022). Selanjutnya pada tabel *Comparative Fit Index (CFI)* dan *Tucker-Lewis Index (TLI)* nilai yang didapatkan juga baik karena >0,95.

Pada tabel *Root Mean Square Error Of Approximation* (RMSEA) nilai yang didapatkan juga baik karena $<0,06$. Sedangkan pada tabel *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) nilai yang didapatkan juga baik karena $<0,08$. Langkah terakhir dengan melihat tabel *Factor Loadings* dari setiap butir aitem dikatakan baik karena $<0,05$ (Elok, 2024).

Dapat disimpulkan bahwasanya validitas alat ukur kecemasan karir baik dan valid.

Aitem	Skewness	Kurtosis
1	-0.721	0,249
2	-0.667	0,604
3	-0.559	0,633
4	-0.652	0,247
5	-0.886	0,938
6	-0.782	0,638
7	-0.578	0.020
8	-0.402	-0.290
9	0,135	-0.813
10	0,288	-0.794
11	0,285	-1.036
12	-0.068	-0.755
13	0,303	-0.862
14	-0.123	-0.921
15	0,479	-0.644
16	-0.315	-0.519
17	-0.449	-0.569
18	-0.643	-0.088
19	-0.344	-0.188
20	-0.574	-0.299
21	-0.598	-0.258
22	-0.173	-0.924
23	-0.383	-0.530
24	-0.406	-0.302
25	-0.355	-0.348
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>		0.984
<i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i>		0.980
<i>Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)</i>		0.030
<i>Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)</i>		0.063

<i>Factor Loadings</i>	
Aitem	<i>P</i>
1	0.000
2	<0.001
3	<0.001
4	<0.001
5	<0.001
6	<0.001
7	<0.001
8	<0.000
9	0.000
10	<0.001
11	<0.001
12	<0.001
13	<0.001
14	<0.001
15	<0.001
16	<0.001
17	0.000
18	<0.001
19	<0.001
20	<0.001
21	<0.001
22	0.000
23	<0.001
24	<0.001
25	<0.001

Tabel 4.2 *Validitas Alat Ukur Kecemasan Karir*

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

a. Reliabilitas Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir menggunakan software IBM SPSS (*statistical package for social science*), didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari 15 aitem adalah 0.603. Yang dimana nilai *Cronbach's Alpha* 0,603 termasuk reliabel dengan tingkat reliabilitas yang moderat karena berada diantara rentang nilai $>0,5$ hingga $<0,7$ (Murniati, 2013).

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.603
N of Items	15

Tabel 4.3 Reliabilitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

b. Reliabilitas Kecemasan Karir

Berdasarkan hasil uji reliabilitas alat ukur kecemasan karir menggunakan software IBM SPSS (*statistical package for social science*), didapatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari 25 aitem adalah 0.918. Yang dimana nilai *Cronbach's Alpha* 0,918 termasuk reliabel dengan tingkat reliabilitas yang sempurna karena berada $>0,9$ (Murniati, 2013).

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	0.918
N of Items	25

Tabel 4.4 Reliabilitas Alat Ukur Kecemasan Karir

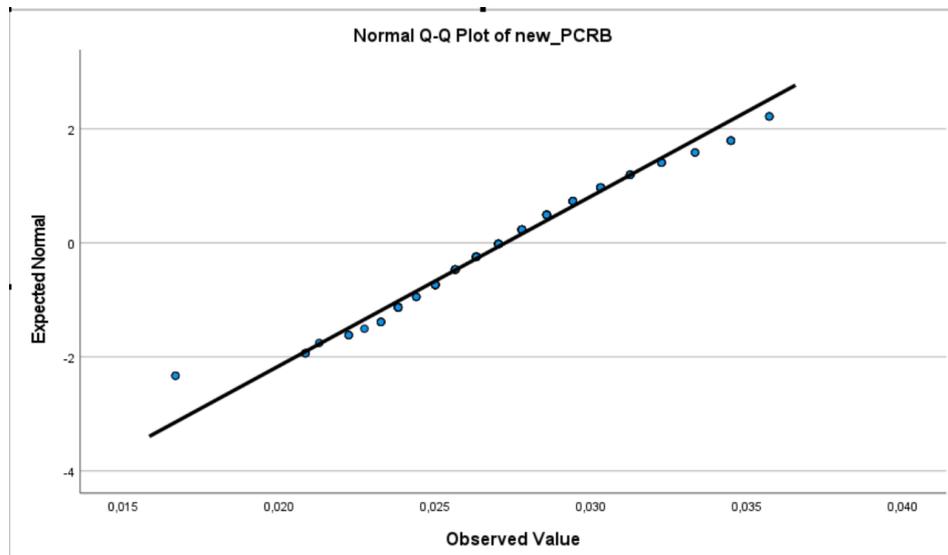
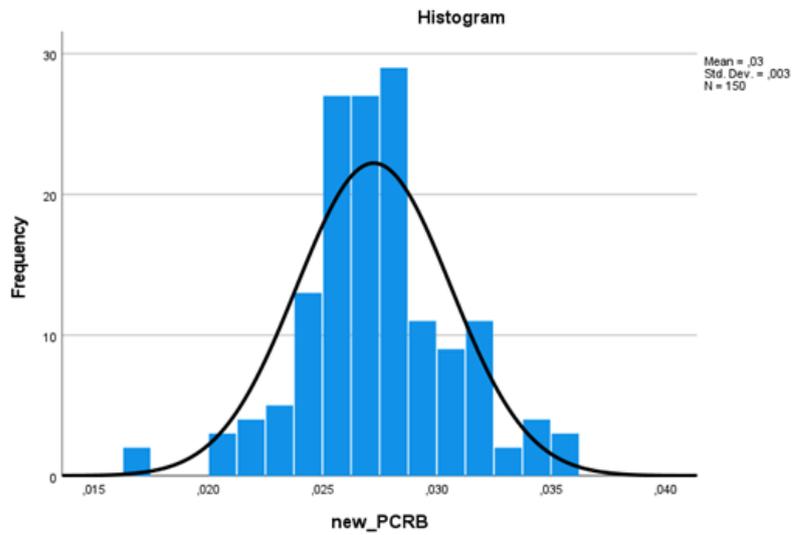
3. Uji Normalitas

a. Normalitas Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Berdasarkan hasil uji normalitas alat ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir menggunakan software IBM SPSS (*statistical package for social science*) didapatkan bahwa gambar frekuensi histogram berdistribusi normal, hal ini didapatkan dari bentuk gambar histogram yang seperti bentuk lonceng. Pada gambar *QQ-Plot* didapatkan juga bahwasanya alat ukur juga berdistribusi secara normal sebagaimana titik-titik pada gambar yang hampir seluruhnya merata dan menempel dengan garis (Park, 2008).

Pada tabel dibawahnya, nilai signifikansi dari *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai yang cukup baik yaitu $>0,05$. Yang berarti secara nilai tersebut menunjukkan bahwasanya alat ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir berdistribusi secara normal.

Sedangkan pada tabel *Skewness* dan *Kurtosis* juga menunjukkan hasil yang baik pula, yaitu rentang nilainya berkisar antara -1,96 hingga +1,96. *Skewness* dan *Kurtosis* yang baik menunjukkan bahwa alat ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir berdistribusi secara normal (Razali, 2011).



Gambar 4.1 Normalitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Test of Normality	
	Sig.
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0.012
<i>Shapiro-Wilk</i>	0.015
Descriptives	
<i>Skewness</i>	0.073
<i>Kurtosis</i>	0.846

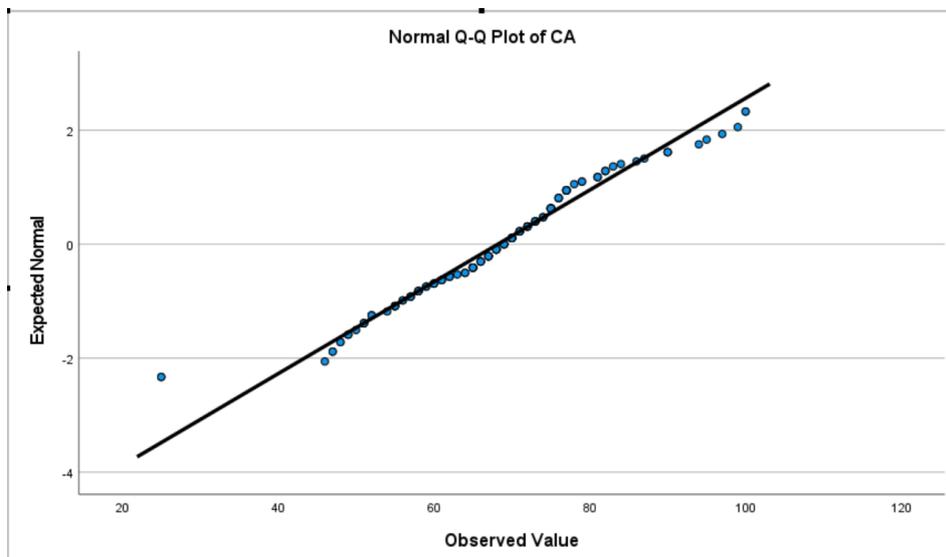
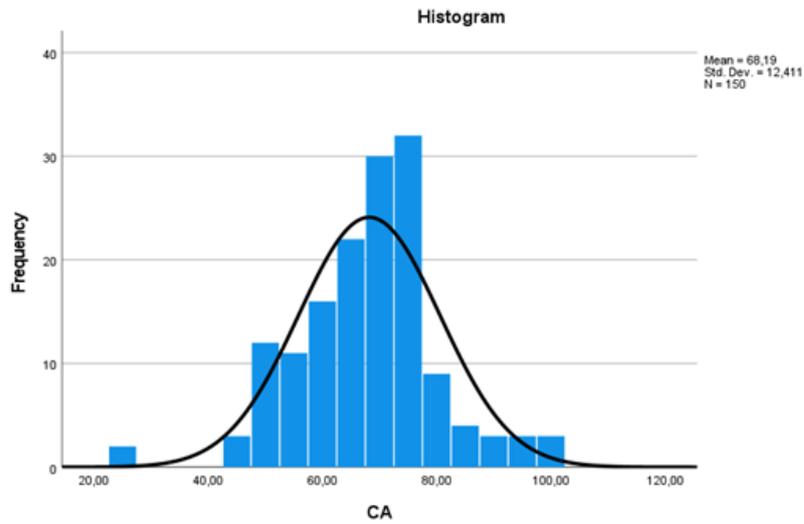
Tabel 4.5 Normalitas Alat Ukur Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

b. Normalitas Kecemasan Karir

Berdasarkan hasil uji normalitas alat ukur kecemasan karir menggunakan software IBM SPSS (*statistical package for social science*) didapatkan bahwa gambar frekuensi histogram berdistribusi normal, hal ini didapatkan dari bentuk gambar histogram yang seperti bentuk lonceng. Pada gambar *QQ-Plot* didapatkan juga bahwasanya alat ukur juga berdistribusi secara normal sebagaimana titik-titik pada gambar yang hampir seluruhnya merata dan menempel dengan garis (Park, 2008).

Pada tabel dibawahnya, nilai signifikansi dari *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* menunjukkan nilai yang kurang baik yaitu $<0,05$. Yang berarti nilai tersebut menunjukkan bahwasanya alat ukur kecemasan karir tidak berdistribusi secara normal. Namun hal tersebut tidak menjadi masalah karena bisa melihat nilai yang lain seperti tabel histogram, *QQ-Plot* atau *Skewness* dan *Kurtosis* yang memiliki hasil yang baik.

Sedangkan pada tabel *Skewness* dan *Kurtosis* juga menunjukkan hasil yang baik pula, yaitu rentang nilainya berkisar antara -1,96 hingga +1,96. *Skewness* dan *Kurtosis* yang baik menunjukkan bahwa alat ukur kecemasan karir berdistribusi secara normal (Razali, 2011).



Gambar 4.2 Normalitas Alat Ukur Kecemasan Karir

Test of Normality	
	Sig.
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0.003
<i>Shapiro-Wilk</i>	0.003
Descriptives	
<i>Skewness</i>	-0.211
<i>Kurtosis</i>	1.411

Tabel 4.6 Normalitas Alat Ukur Kecemasan Karir

4. Uji Linearitas

ANOVA Table	
<i>Deviation from Linearity</i>	0.662

Tabel 4.7 *Linearitas Antara Kedua Variabel*

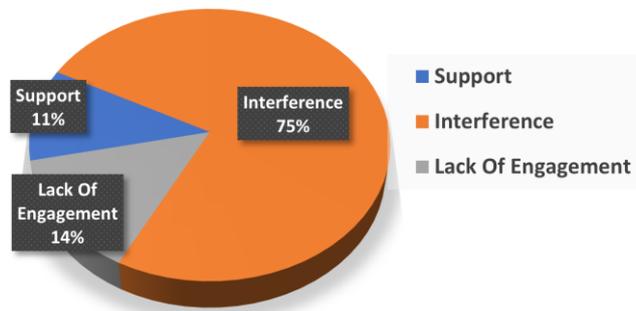
Berdasarkan hasil uji linearitas antara kedua variabel, menunjukkan hasil *Deviation from Linearity* sebesar 0,662 yang artinya $>0,05$ (Azwar, 2015). Maka dapat disimpulkan bahwasanya terdapat hubungan yang linear antara variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir dengan variabel kecemasan karir.

5. Analisis Deskriptif

a. Tingkatan Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Dari hasil analisis deskriptif yang dimana sebelumnya mengubah skor mentah pada variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir di setiap aspeknya menjadi skor standar (*Z-Score*), didapatkan bahwasanya jumlah mahasiswa yang memiliki dukungan (*support*) dari orang tuanya sebesar 11% dengan frekuensi sebanyak 16 mahasiswa. Mahasiswa yang mendapat campur tangan berlebihan dan mengganggu dari orang tuanya (*interference*) sebesar 75% dengan frekuensi sebanyak 113 mahasiswa. Sedangkan mahasiswa yang orang tua kurang terlibat dalam hal karir (*Lack of Engagement*) sebesar 14% dengan frekuensi sebanyak 21 mahasiswa.

Parental Career Related Behaviors



Gambar 4.3 Persentase Aspek Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

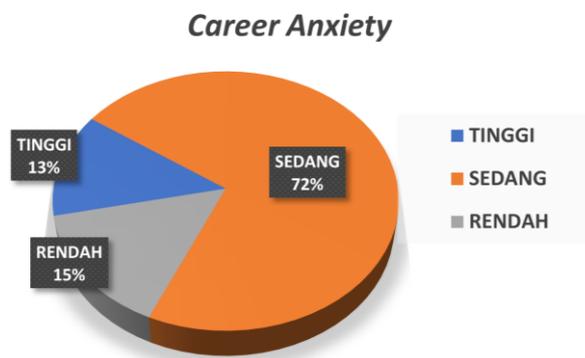
Statistik		
Mean		0.0000
Standar Deviasi		1,77815
Persentase Setiap Aspek		
	Frekuensi	Persentase
<i>Support</i>	16 mahasiswa	11 %
<i>Interference</i>	113 mahasiswa	75 %
<i>Lack Of Engagement</i>	21 mahasiswa	14 %
Total	150	100 %

Tabel 4.8 Persentase Aspek Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

b. Tingkatan Kecemasan Karir

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel kecemasan karir yang dimana sebelumnya dengan menghitung rumus kategorisasi tinggi, sedang dan rendah. Didapatkan bahwasanya jumlah mahasiswa yang tingkat kecemasan karir (*Career Anxiety*) tinggi sejumlah 19 mahasiswa dengan persentase 13%. Jumlah mahasiswa yang tingkat kecemasan karir (*Career Anxiety*) sedang sejumlah 108 mahasiswa dengan persentase 72%. Sedangkan jumlah mahasiswa yang tingkat kecemasan karir (*Career Anxiety*) rendah sejumlah 23 mahasiswa dengan persentase 15%.

Apabila dilihat dari setiap aspek dari *Career Anxiety* (kecemasan karir), aspek **PA** *Personal Ability* (kekhawatiran kemampuan pribadi) lebih mendominasi dengan persentase 36,4%. Aspek **IBAE** *Irrational Beliefs About Employment* (keyakinan irasional tentang pekerjaan) dengan persentase 27,1%. Aspek **EE** *Employment Environment* (kekhawatiran pada lingkungan ketenagakerjaan) dengan persentase 21,3 dan aspek **PET** *Professional Education Training* (kekhawatiran pelatihan pendidikan profesional) dengan persentase sebesar 15,2%.



Gambar 4.4 *Persentase Aspek Kecemasan Karir*

Statistik		
Mean		68,1933
Standar Deviasi		12,41059
Kategorisasi		
	Frekuensi	Persentase
Tinggi	19 mahasiswa	13 %
Sedang	108 mahasiswa	72 %
Rendah	23 mahasiswa	15 %
Total	150	100 %

Persentase Setiap Aspek		
	Frekuensi	Persentase
<i>PA</i>	54 mahasiswa	36,4 %
<i>IBAE</i>	41 mahasiswa	27,1 %
<i>EE</i>	32 mahasiswa	21,3 %
<i>PET</i>	23 mahasiswa	15,2 %
Total	150	100 %

Tabel 4.9 *Persentase Aspek Kecemasan Karir*

6. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas antara variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir didapatkan bahwasanya nilai signifikansinya adalah 0.696 yang berarti $>0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir tidak terjadi adanya heteroskedastisitas (Azwar, 2015).

Coefficients	Sig.
<i>(Constant)</i>	0.031
PCRB	0.696

Tabel 4.10 *Heteroskedastisitas Variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir*

7. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

a. Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir

Berdasarkan hasil uji regresi antara variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir dan variabel Kecemasan Karir didapatkan bahwa nilai F hitung = 17,271 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti $<0,05$ (Azwar, 2015). Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain terdapat pengaruh dari variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap variabel Kecemasan Karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang.

Besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,323. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,104, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh dari variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap variabel Kecemasan Karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang sebesar 10,4 %.

Model Summary		
R		0.323
R Square		0.104

ANOVA		
	F	Sig.
Regression	17,271	0.001

Tabel 4.11 Regresi Linear Antara Kedua Variabel

C. Pembahasan

1. Tingkatan Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Parental Career Related Behaviors memegang peranan yang sangat penting kepada seorang mahasiswa karena hal tersebut merujuk pada berbagai bentuk dukungan dan intervensi (keterlibatan) yang diberikan orang tua kepada anak-anak mereka dalam konteks pengembangan karier (Dietrich, 2009). Peran ini sangat penting dalam memengaruhi keputusan karier, motivasi, dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Adapun berbagai peranan Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir dalam kehidupan.

Diantara peranan tersebut ada berbagai macam, seperti dukungan emosional yaitu orang tua memberikan dukungan emosional dengan mendengarkan, memberikan dorongan, dan menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan anak mereka. Hal ini membantu mahasiswa merasa lebih percaya diri dalam mengejar tujuan karier mereka. Dukungan informasional yaitu orang tua seringkali menjadi sumber informasi tentang dunia kerja, termasuk memberikan saran tentang pilihan karier, prospek pekerjaan, dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan karier. Dukungan finansial yaitu bantuan finansial dari orang tua, seperti membiayai pendidikan atau pelatihan, dapat memungkinkan mahasiswa untuk mengakses peluang karier yang lebih baik (Whiston, 2004).

Berdasarkan hasil analisa data dari variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir yang terdiri dari tiga aspek utama yaitu dukungan, campur tangan, dan kurangnya keterlibatan. Diperoleh bahwasanya jumlah

mahasiswa yang memiliki dukungan (*support*) dari orang tuanya sebesar 11% dengan frekuensi sebanyak 16 mahasiswa. Mahasiswa yang mendapat campur tangan berlebihan dan mengganggu dari orang tuanya (*interference*) sebesar 75% dengan frekuensi sebanyak 113 mahasiswa. Sedangkan mahasiswa yang orang tuanya kurang terlibat dalam hal karir (*Lack of Engagement*) sebesar 14% dengan frekuensi sebanyak 21 mahasiswa.

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas pola Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir merujuk pada aspek campur tangan. Hal ini dibuktikan dengan data yang menunjukkan hasil campur tangan (*interference*) sebanyak 75% dengan frekuensi sebanyak 113 mahasiswa. *Interference* adalah campur tangan berlebihan dan mengganggu dari orang tua terhadap anak pada karirnya kelak. Menurut Dietrich dan Kracke (2009) *interference* merupakan suatu tindakan campur tangan orang tua yang berlebihan, mengacu pada tindakan memantau dan memengaruhi aspirasi dalam pemilihan karier anak melalui sebuah intervensi. Hal ini juga mencakup keterlibatan orang tua yang berlebihan dalam proses pengambilan keputusan terkait karier, seperti memaksakan kehendaknya sendiri terhadap karier anaknya tanpa mempertimbangkan keinginan dan kemampuan yang dimiliki anaknya.

Adapun dampak negatif dari Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir (*Parental Career Related Behaviors*) di aspek *interference*. Campur tangan yang berlebihan dapat mengurangi kemampuan mahasiswa untuk membuat keputusan karier secara mandiri. Hal ini dapat menghambat perkembangan otonomi dan kemandirian mereka, yang merupakan keterampilan penting

dalam dunia kerja. Ketika orang tua terlalu mengontrol atau memaksakan pilihan karier tertentu, mahasiswa mungkin merasa tertekan untuk memenuhi harapan orang tua, bahkan jika pilihan tersebut tidak sesuai dengan minat atau bakat mereka. Ini dapat menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidakpuasan dalam pengambilan keputusan karier (Schiffirin, 2014). Hasil dari penelitian lain juga menunjukkan bahwa, ketika mahasiswa merasa bahwa pilihan karier mereka dipaksakan oleh orang tua, mereka mungkin kehilangan motivasi intrinsik untuk mengejar karier tersebut. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja akademik, profesional mereka hingga ketidasesuaian karir yang mereka inginkan (Kracke, 2002).

Dalam penelitian ini juga menemukan bahwasanya terdapat juga *lack of engagement*, yaitu kurangnya keterlibatan orang tua dalam pemilihan karir anaknya. *lack of engagement* menunjukkan persentase sebesar 14% dengan frekuensi sebanyak 21 mahasiswa. Kurangnya keterlibatan orang tua dalam pengembangan karier anak, atau *lack of engagement*, dapat memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap mahasiswa.

Berikut adalah beberapa dampak negatif yang dapat terjadi. Ketika orang tua tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan karier, mahasiswa mungkin merasa kurang didukung secara emosional. Hal ini dapat menyebabkan perasaan terisolasi, kurang percaya diri, dan kesulitan dalam menghadapi tantangan karier. Tanpa dukungan dan bimbingan dari orang tua, mahasiswa mungkin merasa kehilangan arah dan motivasi dalam mengejar tujuan karier mereka. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dalam

pengambilan keputusan karier dan kurangnya inisiatif untuk mengeksplorasi peluang karier. Orang tua seringkali berperan sebagai penasihat dalam pengambilan keputusan karier. Kurangnya keterlibatan mereka dapat membuat mahasiswa merasa kesulitan dalam menimbang pilihan karier dan membuat keputusan yang tepat (Whiston, 2004).

Hasil dari dua penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Amalia (2023) dan Azis (2016) menunjukkan, bahwasanya dukungan (*support*) dari orang tua mampu meningkatkan *self resilience* pada mahasiswa. Ketika seseorang mahasiswa menghadapi sebuah kesulitan saat mengikuti program MBKM atau praktek kerja lapangan, mahasiswa butuh dorongan dan dukungan dari orang tuanya. Maka dari itu dukungan dari orang tua yang mendukung penuh secara emosional dapat meningkatkan *self resilience* pada mahasiswa tersebut.

Melalui seluruh pemaparan di atas, Dampak negatif dari campur tangan yang berlebihan ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara dukungan dan pemberian ruang bagi mahasiswa untuk mengeksplorasi dan mengambil keputusan karier secara mandiri. Orang tua sebaiknya berperan sebagai fasilitator dan pendukung, bukan sebagai pengambil keputusan utama. Kurangnya keterlibatan orang tua dalam pengembangan karier anak dapat menghambat proses pengambilan keputusan karier dan persiapan mahasiswa untuk dunia kerja. Dukungan orang tua dalam pengembangan karier anak dapat memberikan fondasi yang kuat bagi mahasiswa untuk mengejar tujuan karier mereka dengan percaya diri dan dapat meningkatkan motivasi. Oleh

karena itu, penting bagi orang tua untuk terlibat secara aktif dan memberikan dukungan yang diperlukan, sambil tetap memberikan ruang bagi mahasiswa untuk mengeksplorasi dan mengambil keputusan secara mandiri.

2. Tingkatan Kecemasan Karir

Kecemasan karir (*career anxiety*) tentunya memiliki dampak yang negatif bagi diri seorang mahasiswa tingkat akhir. *Career anxiety* (kecemasan karier) adalah perasaan khawatir, takut, atau tidak pasti tentang masa depan karier, termasuk prospek pekerjaan, kesesuaian minat dengan bidang studi, atau kompetisi di dunia kerja. Pada mahasiswa, fenomena ini umum terjadi, tetapi dapat memiliki dampak negatif maupun positif tergantung pada intensitas dan cara mengelolanya (Steiner, 2019).

Adapun beberapa dampak negatif dari kecemasan karir (*career anxiety*) diantaranya, Kecemasan berlebihan dapat memicu stres, depresi, atau burnout, yang mengganggu konsentrasi akademik dan kesejahteraan psikologis. Mahasiswa yang terlalu cemas tentang karier mungkin kesulitan fokus pada studi, *leading to lower grades* atau ketidaktuntasan tugas. Kecemasan berlebihan dapat membuat mahasiswa sulit memilih jalur karier, menghindari pengambilan risiko, atau bahkan mengalami *analysis paralysis* (kesulitan mengambil keputusan) (Vertsberger, 2016). Kecemasan karir dapat mengurangi interaksi sosial karena mahasiswa terlalu terfokus pada kekhawatiran individual.

Pada hasil analisa, didapatkan bahwasanya jumlah mahasiswa yang memiliki kecemasan karir (*career anxiety*) tinggi sebesar 13% dengan frekuensi sebanyak 19 mahasiswa. Pada tingkatan sedang, mahasiswa yang memiliki kecemasan karir (*career anxiety*) sebesar 72% dengan frekuensi sebanyak 108 mahasiswa. Sedangkan mahasiswa yang memiliki kecemasan karir (*career anxiety*) rendah sebesar 15% dengan jumlah frekuensi sebanyak 23 mahasiswa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa yang memiliki kecemasan karir (*career anxiety*) berada pada tingkatan sedang atau moderat, hal ini dibuktikan dari hasil analisis yang mendapatkan hasil yakni 72% dengan frekuensi sebanyak 108 mahasiswa. Berdasarkan data tersebut, peneliti menemukan bahwa lebih dari 50% mahasiswa merasa memiliki kecemasan karir (*career anxiety*) yang sedang atau moderat. Meskipun kecemasan karier tingkat sedang tidak separah kecemasan tinggi atau kronis berlebihan, dampaknya tetap signifikan terhadap aspek psikologis, akademik, dan pengambilan keputusan karier mahasiswa.

Adapun beberapa dampaknya seperti, Kecemasan karier tingkat sedang dapat menyebabkan stres kronis jika tidak dikelola dengan baik, meskipun belum mencapai tingkat gangguan klinis. Studi oleh Jannah (2023) menemukan bahwa mahasiswa dengan kecemasan karier moderat cenderung mengalami penurunan kepuasan hidup dan kebahagiaan akibat kekhawatiran terus-menerus tentang masa depan. Kecemasan karier tingkat sedang dapat mengurangi fokus belajar karena pikiran sering teralih oleh kekhawatiran

tentang prospek pekerjaan di masa depan. Penelitian oleh Manurung (2023) menunjukkan bahwa kecemasan karier moderat berkorelasi dengan penundaan penyelesaian tugas, terutama pada mahasiswa yang ragu-ragu dalam memilih jalur karier.

Mahasiswa dengan kecemasan sedang cenderung menghindari risiko, seperti mencoba menghindari magang di bidang baru atau mengambil peluang baru, karena takut gagal (Vertsberger, 2016). Mereka mungkin terlalu bergantung pada orang tua dari pada mempertimbangkan minat pribadi, yang berpotensi menyebabkan ketidakcocokan karier. Meski tidak ekstrem, kecemasan tingkat sedang membuat mahasiswa enggan berpartisipasi dalam workshop karier atau berbagi kegelisahan dengan teman, sehingga mengurangi dukungan sosial.

Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan guna mengurangi kecemasan karir. Salah satunya adalah dengan mengembangkan strategi coping yang tepat seperti, *probelm-focused coping*, yaitu fokus pada fokus pada penyelesaian masalah yang menjadi sumber kecemasan, seperti meningkatkan keterampilan atau mencari informasi tentang peluang kerja (Hadi, 2024). Meningkatkan *self-efficacy* (kepercayaan diri) dengan mengikuti pelatihan atau workshop yang bisa membantu meningkatkan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan karir.

Selain cara seperti diatas, membangun dukungan sosial dan jaringan melalui profesional dalam bidang yang diminati juga mampu memberikan dukungan secara emosional dan informasi berharga tentang dunia karir yang

diminati nantinya (Santo, 2021). Dukungan sosial dan sikap belas kasih terhadap diri sendiri saat menghadapi kesulitan hidup (*self compassion*) yang baik cenderung berpengaruh positif pada kesejahteraan psikologis (Rofiqah, 2023). Adapun model pembelajaran karier yang berbasis *self-compassion* seperti pengembangan keterampilan (*skill building*), penetapan tujuan (*goal setting*) serta refleksi dan adaptasi terbukti potensial dalam menurunkan kecemasan karier remaja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Model ini mendorong penerimaan diri, ketahanan mental, serta kesiapan menghadapi tantangan karier masa depan (Azlinda, 2024).

Berpartisipasi dalam program pendampingan pengembangan karier dengan pendekatan seperti *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dapat membantu mengatasi kecemasan terkait masa depan karier dan meningkatkan adaptabilitas karier (Fitriani, 2024). Dari seluruh pemaparan diatas, hal yang tidak kalah penting adalah kemampuan adaptabilitas karier (*career adaptability*). Yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam dunia kerja dapat mengurangi kecemasan karier. Hal ini mencakup pengembangan keterampilan seperti fleksibilitas, keingintahuan, dan kontrol diri.

3. Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir

Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir dianalisis berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari jumlah

sampel sebanyak 150 mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil uji, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari $<0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap Kecemasan Karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang.

Sedangkan hasil dari nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,323. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,104, yang mengandung pengertian bahwa persentase pengaruh dari variabel Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap variabel Kecemasan Karir pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi UIN Malang adalah sebesar 10,4%, sedangkan 89,6% lainnya dapat berasal dari faktor pengaruh yang lain. Seperti *adversity intelligence*, adaptabilitas karir, *future time perspective*, serta stress akademik.

Namun dari hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwasanya keterlibatan dan dukungan orang tua dalam karir anaknya memainkan peran penting dalam proses pengambilan keputusan karier anak-anak mereka. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Naomi (2024) di Universitas Negeri Jakarta menemukan bahwa keterlibatan orang tua memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kecemasan karier mahasiswa. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan orang tua, semakin rendah tingkat kecemasan karier yang dirasakan oleh mahasiswa. Begitu juga sebaliknya.

Selain itu, penelitian oleh Yudiana (2021) menelusuri keterkaitan antara persepsi ekspektasi orang tua dengan kesulitan dalam mengambil keputusan karier pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi negatif ekspektasi orang tua berkorelasi dengan meningkatnya kesulitan dalam pengambilan keputusan karier. Artinya, mahasiswa yang merasa ekspektasi orang tuanya terlalu tinggi atau tidak realistis cenderung mengalami kesulitan lebih besar dalam menentukan pilihan karier mereka

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Nadya (2023) di SMA Negeri 75 Jakarta meneliti pengaruh eksplorasi karier dan dukungan sosial orang tua terhadap tingkat kecemasan karier pada siswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dari orang tua berperan dalam menurunkan tingkat kecemasan karier yang dialami siswa kelas XII.

Dari berbagai pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku karier orang tua, termasuk keterlibatan, dukungan sosial, dan ekspektasi yang diberikan, memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kecemasan karier yang dialami oleh remaja dan mahasiswa. Dukungan yang positif dan realistis dari orang tua dapat membantu mengurangi kecemasan dan memfasilitasi proses pengambilan keputusan karier yang lebih baik pada anak-anak mereka.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian, serta pembahasan yang didapatkan. Maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang” antara lain:

1. Tingkatan Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa mengalami pola Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir dalam bentuk *interference* atau campur tangan berlebihan dari orang tua dalam keputusan karier mereka, dengan persentase sebesar 75% (113 mahasiswa). Sementara itu, hanya 11% (16 mahasiswa) yang mendapatkan dukungan dari orang tua (*support*), dan 14% (21 mahasiswa) lainnya mengalami kurangnya keterlibatan dari orang tua terhadap karirnya (*lack of engagement*). Temuan ini mengindikasikan bahwa banyak orang tua cenderung terlalu mengontrol dan memengaruhi keputusan karier anak mereka, sering kali tanpa mempertimbangkan keinginan serta kemampuan anak.

2. Tingkatan Kecemasan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa mengalami kecemasan karir (*career anxiety*) pada tingkat sedang, dengan persentase sebesar 72% (108 mahasiswa). Sementara itu, 13% (19 mahasiswa)

mengalami kecemasan karir yang tinggi, dan 15% (23 mahasiswa) lainnya memiliki kecemasan yang rendah. Meskipun kecemasan karir tingkat sedang tidak seberat kecemasan tinggi, dampaknya tetap signifikan terhadap aspek psikologis, akademik, dan pengambilan keputusan karier mahasiswa. Aspek kecemasan karir yang paling tinggi pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang adalah aspek *Personal Ability* (kekhawatiran akan kemampuan pribadi). Temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian dalam mengelola kecemasan karir guna membantu mahasiswa dalam menghadapi karir masa depan secara profesional, supaya mereka lebih percaya diri.

3. Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir berpengaruh terhadap Kecemasan Karir pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UIN Malang, sebagaimana dibuktikan oleh nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Meskipun terdapat hubungan antara kedua variabel dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,323, pengaruhnya tergolong kecil, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 10,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir hanya berkontribusi sebesar 10,4% terhadap Kecemasan Karir, sementara 89,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

B. Saran

1. Orang Tua

Orang tua yang memiliki pola Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir kurang baik sebaiknya mulai mengadopsi pendekatan yang lebih suportif dan fleksibel dalam mendukung karier anaknya. Alih-alih memberikan tekanan berlebihan atau mengendalikan pilihan karier anak, orang tua dapat lebih mendengarkan aspirasi dan minat anak, serta memberikan bimbingan yang bersifat membangun. Mendorong anak untuk mengeksplorasi berbagai peluang, memberikan motivasi tanpa paksaan, dan menghargai keputusan mereka akan membantu mengurangi kecemasan karier yang dialami. Selain itu, membangun komunikasi terbuka dan menciptakan lingkungan yang aman bagi anak untuk berdiskusi tentang masa depan mereka dapat meningkatkan kepercayaan diri serta kemandirian dalam mengambil keputusan karier.

2. Mahasiswa

Untuk menghindari kecemasan karir di kemudian hari, mahasiswa sebaiknya mulai membangun perencanaan karier sejak dini dengan mengenali minat, bakat, dan nilai-nilai yang mereka miliki. Mengembangkan keterampilan yang relevan melalui magang, pelatihan, atau proyek sampingan juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan menghadapi dunia kerja. Selain itu, penting untuk membangun jaringan profesional dengan dosen, alumni, atau komunitas di bidang yang diminati, karena dukungan sosial dapat membantu mengurangi kecemasan terkait karier. Mengelola ekspektasi secara realistis, beradaptasi dengan perubahan, serta menjaga

keseimbangan antara akademik dan kesehatan mental juga menjadi langkah penting agar mahasiswa lebih siap menghadapi tantangan karier dengan lebih tenang dan percaya diri.

3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan mempertimbangkan faktor demografis seperti latar belakang sosial-ekonomi, jurusan, dan jenis perguruan tinggi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir terhadap Kecemasan Karir. Selain itu, penelitian dapat menggunakan metode kualitatif atau mixed-methods untuk menggali lebih dalam bagaimana interaksi antara orang tua dan mahasiswa membentuk persepsi serta kecemasan karier. Variabel moderasi atau mediasi, seperti *self-efficacy* atau dukungan sosial, juga dapat diteliti untuk mengetahui faktor lain yang dapat memperkuat atau mengurangi dampak perilaku orang tua terhadap kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Q. A. M., Nur'Aini, S., & Wibowo, D. S. (2024). Kecemasan Karir Mahasiswa Sarjana dan Mahasiswa Vokasi. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 7-7.
- Ahmed, O., Hossain, K. N., Hiramoni, F. A., Siddique, R. F., & Chung, S. (2022). Psychometric properties of the Bangla version of the stress and anxiety to viral epidemics-6 items scale among the general population in Bangladesh. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 804162.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, M. R., & Noviekayati, I. (2016). *Dukungan Sosial, Efikasi Diri dan Resiliensi Pada Karyawan yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja*. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 5(01).
- Azlinda, N. (2024). *IMPLEMENTATION OF SELF-COMPASSION-BASED CAREER LEARNING MODEL TO ADDRESS CAREER ANXIETY IN ADOLESCENTS*. Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan, 4(2), 7-7.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Pelajar
- Barlian, E. (2016). Metodologi penelitian kualitatif & kuantitatif.
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100328.
- Cahyani, N. W. N. (2022). *Strategi Coping Stress Mahasiswa dalam Menghadapi Kecemasan Karir (Studi Kasus pada Mahasiswa Semester Akhir Jurusan Bimbingan Penyuluhan Islam IAIN Ponorogo)* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Cholili, Hamid. (2024). *Psikologi Pengembangan Karir "Seni Merajut Karir Cemerlang"*. Penerbit Kota Tua, Malang.
- Çiçek, H. Ş., & Zeren, Ş. G. (2023). ADOLESCENTS' CAREER ANXIETY DURING THE COVID-19: THE ROLE OF FAMILY SUPPORT, HOPE

- AND CAREER DECISION-MAKING. *International Innovative Education Research (IEdRes)*, 3(1).
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14, 409-426.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 109-119.
- Dietrich, J., & Salmela-Aro, K. (2013). Parental involvement and adolescents' career goal pursuit during the post-school transition. *Journal of Adolescence*, 36(1), 121-128.
- Din, A. F., & Yudiana, W. (2021). Keterkaitan Persepsi Terhadap Ekspektasi Orang Tua Dengan Kesulitan Dalam Mengambil Keputusan Karier Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Journal of Psychological Science and Profession*, 5(1), 50-56.
- Fitriani, A., Priyatama, A. N., Anggarani, F. K., Setyowati, R., Setyanto, A. T., Azzahra, R. Q., & Afifah, S. R. S. Effects of Career Development Education on Students' Future Career Anxiety and Career Adaptability. *WACANA*, 16(2), 146-159.
- Fortinash, K. M., & Worret, P. A. H. (2006). *Psychiatric Nursing Care Plans-E-Book*. Elsevier Health Sciences.
- Hadi, A., Farozin, M., & Astuti, B. (2024). Strategi Coping Mahasiswa Tingkat Akhir Dalam Menghadapi Kecemasan Karir. *Ristekdik: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 9(1), 69-77.
- Hajar, I. (1999). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Hammad, M. A. (2016). Future anxiety and its relationship to students' attitude toward academic specialization. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 54-65.

- Handayani, T. (2015). Relevansi lulusan perguruan tinggi di Indonesia dengan kebutuhan tenaga kerja di era global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53-64.
- Hanim, L. M., & Ahlas, S. A. (2020). Orientasi masa depan dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 41-48.
- Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career adaptability, self-esteem, and social support among Hong Kong University students. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 94-106.
- Jannah, F. N., & Cahyawulan, W. (2023). Gambaran kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir di masa pandemi COVID-19. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 12(1), 45-57.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Keane, C., Waldeck, D., Holliman, A., Goodman, S., & Choudhry, K. (2021). Exploring the experience of anxiety among final year students at university: A thematic analysis. *The Qualitative Report*, 26(8).
- Kracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of adolescence*, 25(1), 19-30.
- Lupiyoadi, R., & Ikhsan, R. B. (2015). Praktikum metode riset bisnis. *Jakarta: Salemba Empat*, 306.
- Manurung, B., & Pauline, P. (2023). *Hubungan Antara Kematangan Karir Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Universitas HKBP Nommensen*.
- Martiani, H. T., Purwanto, E., & Mugiarto, H. (2023). The Influence Of Parental Career-Related Behavior On Career Anxiety And Career Decision Making. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 12(1), 67-74.
- Mawarny, A., & Rista, K. (2023). *Efikasi diri dan dukungan sosial orang tua dengan resiliensi pada mahasiswa yang mengikuti program kurikulum MBMK*. Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi

- Murniati, M. P., Purnamasari, S. V., Ayu, S. D., C, A. A., R. S., & Y. W. (2013). *Alat - Alat Pengujian Hipotesis*. Semarang: UNIKA SOEGIJAPRANATA.
- NAOMI, R. B. (2024). *PENGARUH KETERLIBATAN ORANG TUA TERHADAP KECEMASAN KARIER MAHASISWA AKHIR PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KESEJAHTERAAN KELUARGA UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA).
- Park, H. M. (2008). *Univariate analysis and normality test using SAS, Stata, and SPSS*. The University Information Technology Services (UITS) Center for Statistical and Mathematical Computing, Indiana University.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339-352.
- Pratiwi, S. N., & Irawati, W. (2020). Pengaruh career exploration terhadap career indecision yang dimediasi career anxiety mahasiswa diploma iii Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 11(1), 97-111.
- Rahimi, R., Akgunduz, Y., & Bilgihan, A. (2023). Impact of COVID-19 on mental health and career anxiety of hospitality and tourism students in the UK. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(2), 892-911.
- Rahmadani, N., Hidayat, D. R., & Karlina, H. (2023). PENGARUH EKSPLORASI KARIR (CAREER EXPLORATION) DAN DUKUNGAN SOSIAL ORANGTUA (PARENTAL SOCIAL SUPPORT) TERHADAP KECEMASAN KARIR (CAREER ANXIETY) SISWA SMA. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 9(3), 190-198.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of statistical modeling and analytics*, 2(1), 21-33.
- Rofiqah, R. (2023, March). The effect of self-compassion and support systems on flourishing in students. In *Proceedings of the First Conference of*

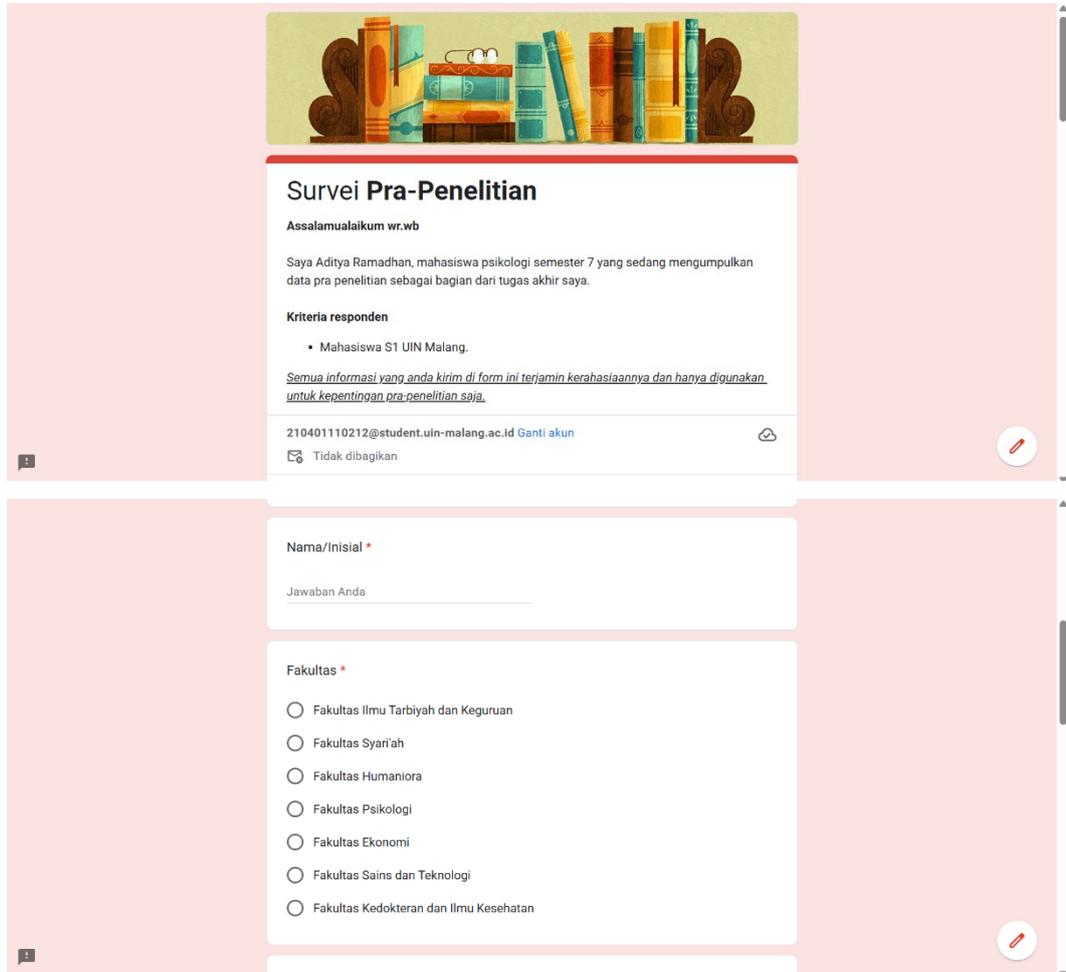
- Psychology and Flourishing Humanity (PFH 2022)* (Vol. 728, p. 68). Springer Nature.
- Samosir, M. J., & Suharso, P. L. (2018). Efikasi Diri Dalam Pengambilan Keputusan Karier dan Parental Career-Related Behaviors: Berperankah Pada Komitmen Terhadap Pilihan Karier Remaja?. *Tazkiya Journal of Psychology*.
- Santo, A. T., & Alfian, I. N. (2021). Hubungan dukungan sosial dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 370-378.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Schiffirin, H. H., Liss, M., Miles-McLean, H., Geary, K. A., Erchull, M. J., & Tashner, T. (2014). Helping or hovering? The effects of helicopter parenting on college students' well-being. *Journal of child and family studies*, 23(3), 548-557.
- Sekarina, D. P., & Indriana, Y. (2020). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa kelas xii smk yudya karya magelang. *Jurnal Empati*, 7(1), 381-386.
- Siregar, F. J. (2022). *Pengaruh Kontrol Diri terhadap pembelian impulsif saat perayaan hari belanja online nasional (Harbolnas) pada mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Sitorus, M. W., Badrujaman, A., & Fitri, S. (2019). Pengaruh layanan bimbingan kelompok dengan metode permainan terhadap penerimaan diri siswa. *ENLIGHTEN: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 2(1), 18-23.
- Statistik, B. P. (2024). Berita resmi statistik. *bps. go. id*.
- Steiner, R. S., Marciniak, J., Johnston, C. S., & Hirschi, A. (2019). Career preparedness in adolescents: An overview of empirical research and

- suggestions for practice. *International handbook of career guidance*, 305-323.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D [Quantitative, qualitative and R&D]. *PT Alfabet Danandjadja*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (1991). *Statistik Dalam Basica jilid 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tesalonia, S. P., & Wibowo, D. H. (2023). Hubungan antara Adaptabilitas Karier dan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada Mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(12), 4665-4676.
- Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165.
- Tunç, A. Ç., Karaçam, A., & Özdemir, A. S. (2022). EXAMINATION OF FUTURE TIME PERCEPTION AND CAREER ANXIETY LEVELS OF INDIVIDUALS WHO TAKE THE SPECIAL TALENT EXAMINATION. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 2072-2077.
- Upadianti, L. P. S., & Indrawati, E. S. (2020). Hubungan antara adversity intelligence dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir departemen teknik perencanaan wilayah kota dan teknik elektro Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 7(3), 945-954.
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2016). Career decision-making difficulties and help-seeking among Israeli young adults. *Journal of Career Development*, 43(2), 145-159.
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 153-168.

- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4), 649-659.
- Wardani, E. R. P., Santi, D. E., & Kusumandari, R. (2023). Kecemasan Karir: Bagaimana Peranan Stres Akademik dan Hardiness pada Mahasiswa Akhir?. *JlWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 1(1).
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The counseling psychologist*, 32(4), 493-568.

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Survei Pra-Penelitian



The screenshot shows a survey form with the following content:

Survei Pra-Penelitian

Assalamualaikum wr.wb

Saya Aditya Ramadhan, mahasiswa psikologi semester 7 yang sedang mengumpulkan data pra penelitian sebagai bagian dari tugas akhir saya.

Kriteria responden

- Mahasiswa S1 UIN Malang.

Semua informasi yang anda kirim di form ini terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan pra-penelitian saja.

210401110212@student.uin-malang.ac.id [Ganti akun](#)

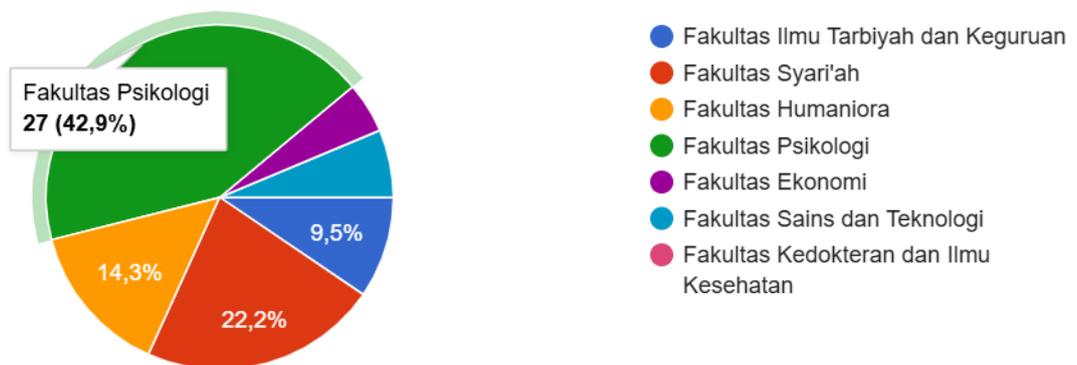
Tidak dibagikan

Nama/Inisial *

Jawaban Anda _____

Fakultas *

- Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
- Fakultas Syari'ah
- Fakultas Humaniora
- Fakultas Psikologi
- Fakultas Ekonomi
- Fakultas Sains dan Teknologi
- Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan



2. Lampiran Expert judgement

LEMBAR PENILAIAN SKALA
(EXPERT JUDGEMENT)
PENGARUH PARENTAL CAREER RELATED BEHAVIORS
DAN CAREER ANXIETY PADA MAHASISWA TINGKAT
AKHIR FAKULTAS PSIKOLOGI UIN MALANG



Oleh :

Aditya Ramadhan

NIM. 210401110212

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024

Yth. Bapak/Ibu Penilai

Perkenalkan saya Aditya Ramadhan mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2021 yang sedang melakukan penelitian Tugas Akhir (Skripsi) dengan judul "Pengaruh *Parental Career Related Behaviors* dan *Career Anxiety* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Malang". Saya memohon kesediaan kepada Bapak/Ibu menjadi penilai pada skala yang digunakan dalam penelitian saya.

Terdapat dua skala yang akan digunakan yaitu:

1. Skala *Parental Career Related Behaviors* (Variabel **X**)
2. Skala *Career Anxiety* (Variabel **Y**)

Dibawah ini terdapat blueprint dari kedua skala tersebut. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan penilaian pada setiap aitem berdasarkan apakah aitem-aitem tersebut relevan dengan konstruk. Bapak/ibu, juga dapat memberikan kritik dan saran terkait aitem-aitem pada kolom komentar yang telah disediakan.

Adapun pilihan opsi penilaian terdapat dua opsi yaitu Relevan dan Tidak Relevan, dimohon untuk memberikan tanda (✓) pada salah satu opsi. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih banyak.

Hormat saya,

Aditya Ramadhan

Nama Penilai : Dr. Hera Wahyuni. S.Psi., M.Psi., psikolog.

Tanggal : 16 Januari 2025

Ketersediaan : Bersedia

Penilaian Skala

a. Skala *Parental Career Related Behaviors*

Parental career related behaviors digambarkan sebagai keterlibatan orang tua dalam mendukung pengembangan karir anak atau biasa disebut sebagai tindakan khusus yang dilakukan orang tua untuk membantu pengembangan karir anak.

Terdapat 3 aspek dalam *Parental career related behaviors* diantaranya, *support* (dukungan orang tua), *interference* (campur tangan orang tua), dan *lack of engagement* (kurangnya keterlibatan orang tua).

Skala *Parental Career Related Behaviors* diadopsi dari Dietrich dan Kracke (2009) dengan 15 aitem.

Aspek	Aitem	Fav	Un Fav	Relevan	Tidak Relevan	Komentar
<i>Support</i>	Orang tua saya mencoba mendorong saya ke arah tertentu terkait profesi masa depan saya.	1	-	√		Kata mendorong, terkesan tidak sesuai dengan konteks kalimat

Orang tua saya berbincang dengan saya tentang peluang magang dalam berbagai karier.	2	-	√		Kata berbincang, bisa diganti dengan diskusi.
Orang tua saya memberikan saran tentang pilihan karier yang tersedia.	3	-	√		
Orang tua saya berbicara dengan saya tentang minat dan kemampuan spesifik saya.	4	-	√		Kemampuan = bakat/kompetensi
Orang tua saya mendorong saya untuk mencari informasi tentang profesi yang saya minati.	5	-	√		
Orang tua saya mendukung saya untuk mendapatkan magang.	6	-	√		Bentuk dukungannya apakah seperti memberikan wacana atau kenalan atau yang lainnya? bisa lebih spesifik bentuk dukungannya

	Orang tua saya mencoba mendorong ide mereka tentang profesi masa depan saya.	7	-	√		
<i>Interference</i>	Orang tua saya memiliki ide sendiri tentang profesi masa depan saya dan mempengaruhi saya ke arah sana.	8	-	√		
	Orang tua saya akan mencoba meyakinkan saya untuk tidak memilih suatu profesi yang tidak mereka sukai.	9	-	√		Tidak mereka sukai karena apa?
	Orang tua saya terlalu ikut andil dalam persiapan profesi saya.	10	-	√		Ini akan menjadi kamimat yang arahnya negatif ? apakah memang harapannya seperti itu ? karena indikator No. 8-9 bisa mengarah ke positif atau negatif
<i>Lack of Engagement</i>	Orang tua saya tidak dapat mendukung persiapan profesi saya karena mereka menghadapi kesulitan di tempat kerja mereka sendiri.	11	-	√		Kesulitan ditempat kerja apakah arahnya pada minimnya finansial

Orang tua saya tidak dapat mendukung persiapan profesi saya karena mereka terlalu sibuk.	12	-	√		
Orang tua saya tidak mendukung persiapan profesi saya karena mereka tidak terlalu paham tentang berbagai profesi.	13	-	√		
Orang tua saya tidak terlalu tertarik dengan profesi saya di masa depan.	14	-	√		
Orang tua saya tidak peduli dengan persiapan profesi saya.	15	-	√		
Total Aitem					15

b. Skala *Career Anxiety*

Kecemasan karir digambarkan sebagai sebuah perasaan yang sulit, ragu dan bimbang dalam mengambil sebuah keputusan karir di masa depan. Sehingga individu merasa cemas dan gagal karena tidak bisa mengambil keputusan dalam pengembangan karirnya secara baik.

Terdapat 4 aspek dalam *career anxiety* diantaranya, *personal ability* (kemampuan pribadi), *irrational beliefs about employment* (keyakinan irasional tentang pekerjaan), *professional education training* (pelatihan pendidikan profesi), dan *employment environment* (lingkungan ketenagakerjaan).

Skala kecemasan karir diadopsi dari Tsai (2017) dengan 25 aitem.

Aspek	Aitem	Fav	Un Fav	Relevan	Tidak Relevan	Komentar
<i>Personal Ability</i>	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya punya sertifikat profesional.	1	-	√		
	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya punya keterampilan berbahasa asing yang baik	2	-	√		
	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya punya kemampuan interview.	3	-	√		Interview = menggunakan bahasa Indonesia wawancara

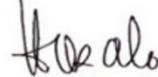
	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya punya keterampilan komputer.	4	-	√		
	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya punya keahlian lain.	5	-	√		Keahlian lain sepertinya masih terlalu umum dan membingungkan
	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya punya leadership skill.	6	-	√		
	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika mampu bekerja dengan orang lain.	7	-	√		Bekerja sama
	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya punya pengalaman menjadi kader di kelas atau di masyarakat.	8	-	√		Organisasi di sekolah ataupun di masyarakat
<i>Irrational Beliefs About Employment</i>	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut berada di lingkungan baru.	9	-	√		

Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut mengemban tanggung jawab.	10	-	√		
Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya adalah tulang punggung keluarga.	11	-	√		
Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak punya keterampilan interpersonal yang baik.	12	-	√		
Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena orang tua tidak menyediakan bantuan untuk pekerjaan saya	13	-	√		
Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena lowongan pekerjaan di bidang keahlian saya sangat jarang.	14	-	√		
Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena orang tua saya mempengaruhi pilihan karir saya.	15	-	√		

	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya belum cukup menguasai pengetahuan dan keterampilan selama di kampus.	16	-	√		
<i>Employment Environment</i>	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena adanya potensi resesi ekonomi.	17	-	√		
	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena ketatnya persaingan di pasar tenaga kerja.	18	-	√		
	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena lingkungan kerja nanti tidak akan sebaik yang saya harapkan.	19	-	√		
	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena gajisaya mungkin tidak akan sebaik harapan saya.	20	-	√		
	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena media massa melaporkan tingkat pengangguran yang semakin tinggi.	21	-	√		

<i>Professional Education Training</i>	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak yakin dengan keahlian dan minat saya.	22	-	√		
	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya mungkin tidak akan mendapat pekerjaan yang menarik bagi saya.	23	-	√		
	Saya khawatir tidak dapat menerapkan apa yang sudah saya pelajari saat bekerja nanti.	24	-	√		
	saya tidak punya keterampilan profesional yang baik.	25	-	√		Ketrampilan profesional yang seperti apa ?
Total Aitem						25

Expert Judgement



Dr. Hera Wahyuni. S.Psi., M.Psi., psikolog.

.....

3. Lampiran Bentuk Penyebaran Survei Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum wr.wb

Perkenalkan saya Aditya Ramadhan, mahasiswa semester 8 Program Studi Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan tugas akhir yaitu skripsi. Melalui ini saya bermaksud mengundang Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian yang saya lakukan. Perlu diketahui serta dipahami bahwa:

Partisipasi anda sangat berharga untuk saya. Jawaban yang Anda berikan tidak ada yang benar atau salah, sehingga semua jawaban akan diterima. Anda diharapkan untuk mengisi setiap pernyataan sesuai dengan kondisi Anda yang sesungguhnya.

Kriteria responden

- Mahasiswa S1 Fakultas Psikologi angkatan 2021
- Sudah menyelesaikan PKL atau MBKM
- Laki-laki atau Perempuan

Semua informasi yang anda kirim di form ini terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja.

* Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi

Nama/Inisial *

Jawaban Anda _____

Jenis Kelamin *

Laki-laki

Perempuan

Berikutnya Kosongkan formulir

Jangan pernah mengirimkan sandi melalui Google Formulir.

Formulir ini dibuat dalam Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
Does this form look suspicious? [Laporkan](#)

Google Formulir

Cara Menjawab

- 1 - Sangat Tidak Setuju
- 2 - Tidak Setuju
- 3 - Setuju
- 4 - Sangat Setuju

Pilihlah pernyataan dibawah ini sesuai dengan apa yang sedang anda rasakan.

Orang tua saya mendukung terkait profesi atau karier masa depan yang saya inginkan. *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Orang tua saya berdiskusi dengan saya tentang peluang magang dalam berbagai * karier.

4. Lampiran Data Sampel

Variabel X (Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir)

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	37
5	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	33
6	4	4	3	4	4	4	3	2	1	2	2	2	2	2	1	40
7	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	36
8	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	35
9	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	40
10	4	4	3	4	4	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	37
11	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	1	3	3	2	41
12	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	1	2	2	1	33
13	4	4	4	4	4	3	4	2	2	1	1	1	1	1	2	38
14	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	36
15	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	36
16	3	4	3	2	3	3	4	3	2	1	1	2	2	2	1	36
17	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	35

135	4	2	1	2	4	1	1	1	1	1	2	1	4	3	1	29
136	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	40
137	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	38
138	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	39
139	3	2	3	3	4	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	34
140	4	3	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	33
141	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	37
142	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	1	1	1	1	1	34
143	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	42
144	4	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	39
145	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	40
146	4	4	4	3	4	4	4	2	1	1	3	2	3	2	1	42
147	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	41
148	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	38
149	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	3	29
150	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	2	2	3	2	28
151	2	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	1	4	4	4	35

Variabel Y (Kecemasan Karir)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	TOTAL		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76

123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
125	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
126	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
127	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
129	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
130	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
136	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
138	4	4	4	4																								

5. Lampiran Uji Validitas

Validitas Variabel X (Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir)

Descriptive Statistics												
	Valid	Missing	Mode	Median	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
A1	150	0	4.000 ^a	4.000	3.580	0.571	-0.978	0.198	-0.029	0.394	2.000	4.000
A2	150	0	3.000 ^a	3.000	3.093	0.846	-0.584	0.198	-0.420	0.394	1.000	4.000
A3	150	0	3.000 ^a	3.000	3.133	0.816	-0.851	0.198	0.455	0.394	1.000	4.000
A4	150	0	3.000 ^a	3.000	3.047	0.814	-0.465	0.198	-0.439	0.394	1.000	4.000
A5	150	0	4.000 ^a	3.000	3.273	0.810	-0.924	0.198	0.237	0.394	1.000	4.000
A6	150	0	3.000 ^a	3.000	2.920	0.923	-0.462	0.198	-0.658	0.394	1.000	4.000
A7	150	0	3.000 ^a	3.000	3.200	0.786	-0.791	0.198	0.252	0.394	1.000	4.000
A8	150	0	2.000 ^a	2.000	2.473	0.939	0.054	0.198	-0.864	0.394	1.000	4.000
A9	150	0	1.000 ^a	1.500	1.773	0.928	0.979	0.198	-0.043	0.394	1.000	4.000
A10	150	0	1.000 ^a	2.000	1.767	0.823	0.898	0.198	0.237	0.394	1.000	4.000
A11	150	0	1.000 ^a	2.000	1.873	0.914	0.735	0.198	-0.415	0.394	1.000	4.000
A12	150	0	1.000 ^a	2.000	1.767	0.831	0.817	0.198	-0.108	0.394	1.000	4.000
A13	150	0	1.000 ^a	2.000	1.933	0.924	0.650	0.198	-0.529	0.394	1.000	4.000
A14	150	0	1.000 ^a	2.000	1.767	0.831	0.888	0.198	0.149	0.394	1.000	4.000
A15	150	0	1.000 ^a	2.000	1.693	0.802	0.929	0.198	0.129	0.394	1.000	4.000

^a The mode is computed assuming that variables are discreet.

Fit indices ▼

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.993
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.990
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.990
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.932
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.701
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.910
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.993
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.993

Other fit measures ▼

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.027
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.055
RMSEA p-value	0.904
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.069
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	173.527
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	191.329
Goodness of fit index (GFI)	0.929
McDonald fit index (MFI)	0.972
Expected cross validation index (ECVI)	1.131

Factor loadings ▼

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	A1	1.000	0.000			1.000	1.000
	A2	2.346	0.344	6.819	< .001	1.671	3.020
	A3	2.080	0.316	6.588	< .001	1.461	2.699
	A4	1.990	0.308	6.468	< .001	1.387	2.593
	A5	1.660	0.240	6.912	< .001	1.189	2.131
	A6	2.435	0.365	6.665	< .001	1.719	3.151
	A7	1.493	0.280	5.337	< .001	0.945	2.041
Factor 2	A8	1.000	0.000			1.000	1.000
	A9	1.418	0.178	7.948	< .001	1.068	1.768
	A10	1.389	0.177	7.842	< .001	1.042	1.736
Factor 3	A11	1.000	0.000			1.000	1.000
	A12	0.859	0.101	8.500	< .001	0.661	1.058
	A13	1.031	0.112	9.193	< .001	0.811	1.251
	A14	0.949	0.102	9.344	< .001	0.750	1.148
	A15	0.846	0.096	8.766	< .001	0.657	1.035

Validitas Variabel Y (Kecemasan Karir)

Descriptive Statistics												
	Valid	Missing	Mode	Median	Mean	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis	Minimum	Maximum
A1	150	0	3.000 ^a	3.000	3.000	0.827	-0.721	0.198	0.249	0.394	1.000	4.000
A2	150	0	3.000 ^a	3.000	3.147	0.718	-0.667	0.198	0.604	0.394	1.000	4.000
A3	150	0	3.000 ^a	3.000	3.133	0.682	-0.559	0.198	0.633	0.394	1.000	4.000
A4	150	0	3.000 ^a	3.000	3.113	0.764	-0.652	0.198	0.247	0.394	1.000	4.000
A5	150	0	3.000 ^a	3.000	3.267	0.720	-0.886	0.198	0.938	0.394	1.000	4.000
A6	150	0	3.000 ^a	3.000	3.173	0.749	-0.782	0.198	0.638	0.394	1.000	4.000
A7	150	0	3.000 ^a	3.000	3.120	0.759	-0.578	0.198	0.020	0.394	1.000	4.000
A8	150	0	3.000 ^a	3.000	2.867	0.825	-0.402	0.198	-0.290	0.394	1.000	4.000
A9	150	0	2.000 ^a	2.000	2.420	0.929	0.135	0.198	-0.813	0.394	1.000	4.000
A10	150	0	2.000 ^a	2.000	2.207	0.929	0.288	0.198	-0.794	0.394	1.000	4.000
A11	150	0	2.000 ^a	2.000	2.253	1.018	0.285	0.198	-1.036	0.394	1.000	4.000
A12	150	0	3.000 ^a	2.000	2.407	0.883	-0.068	0.198	-0.755	0.394	1.000	4.000
A13	150	0	2.000 ^a	2.000	2.113	0.916	0.303	0.198	-0.862	0.394	1.000	4.000
A14	150	0	3.000 ^a	3.000	2.527	0.960	-0.123	0.198	-0.921	0.394	1.000	4.000
A15	150	0	2.000 ^a	2.000	2.033	0.908	0.479	0.198	-0.644	0.394	1.000	4.000
A16	150	0	3.000 ^a	3.000	2.547	0.848	-0.315	0.198	-0.519	0.394	1.000	4.000
A17	150	0	3.000 ^a	3.000	2.853	0.915	-0.449	0.198	-0.569	0.394	1.000	4.000
A18	150	0	3.000 ^a	3.000	3.047	0.838	-0.643	0.198	-0.088	0.394	1.000	4.000
A19	150	0	3.000 ^a	3.000	2.753	0.794	-0.344	0.198	-0.188	0.394	1.000	4.000
A20	150	0	3.000 ^a	3.000	2.887	0.894	-0.574	0.198	-0.299	0.394	1.000	4.000
A21	150	0	3.000 ^a	3.000	2.967	0.878	-0.598	0.198	-0.258	0.394	1.000	4.000
A22	150	0	3.000 ^a	3.000	2.460	0.946	-0.173	0.198	-0.924	0.394	1.000	4.000
A23	150	0	3.000 ^a	3.000	2.633	0.886	-0.383	0.198	-0.530	0.394	1.000	4.000
A24	150	0	3.000 ^a	3.000	2.647	0.828	-0.406	0.198	-0.302	0.394	1.000	4.000
A25	150	0	3.000 ^a	3.000	2.620	0.825	-0.355	0.198	-0.348	0.394	1.000	4.000

^a The mode is computed assuming that variables are discreet.

Fit indices

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.984
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.980
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.980
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.886
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.691
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.854
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.985
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.984

Other fit measures

Metric	Value
Root mean square error of approximation (RMSEA)	0.030
RMSEA 90% CI lower bound	0.000
RMSEA 90% CI upper bound	0.047
RMSEA p-value	0.980
Standardized root mean square residual (SRMR)	0.063
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	153.805
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	163.155
Goodness of fit index (GFI)	0.879
McDonald fit index (MFI)	0.900
Expected cross validation index (ECVI)	2.985

Factor loadings

Factor	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	A1	1.000	0.000			1.000	1.000
	A2	1.073	0.161	6.685	< .001	0.759	1.388
	A3	1.097	0.174	6.296	< .001	0.756	1.439
	A4	1.116	0.185	6.033	< .001	0.754	1.479
	A5	1.210	0.186	6.520	< .001	0.846	1.573
	A6	1.329	0.201	6.609	< .001	0.935	1.723
	A7	1.224	0.220	5.555	< .001	0.792	1.655
	A8	0.967	0.184	5.254	< .001	0.607	1.328
Factor 2	A9	1.000	0.000			1.000	1.000
	A10	1.046	0.120	8.751	< .001	0.812	1.280
	A11	1.115	0.199	5.602	< .001	0.725	1.505
	A12	1.226	0.173	7.095	< .001	0.887	1.565
	A13	1.227	0.178	6.889	< .001	0.878	1.576
	A14	1.161	0.177	6.546	< .001	0.814	1.509
	A15	1.097	0.168	6.522	< .001	0.767	1.426
	A16	1.199	0.167	7.192	< .001	0.872	1.526
Factor 3	A17	1.000	0.000			1.000	1.000
	A18	0.995	0.100	9.937	< .001	0.799	1.191
	A19	1.133	0.142	7.990	< .001	0.855	1.412
	A20	1.147	0.147	7.779	< .001	0.858	1.436
	A21	1.194	0.153	7.826	< .001	0.895	1.493
Factor 4	A22	1.000	0.000			1.000	1.000
	A23	0.823	0.101	8.156	< .001	0.626	1.021
	A24	0.909	0.093	9.802	< .001	0.727	1.090
	A25	0.885	0.093	9.487	< .001	0.702	1.067

6. Lampiran Uji Reliabilitas

Reliabilitas Variabel X (Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,603	15

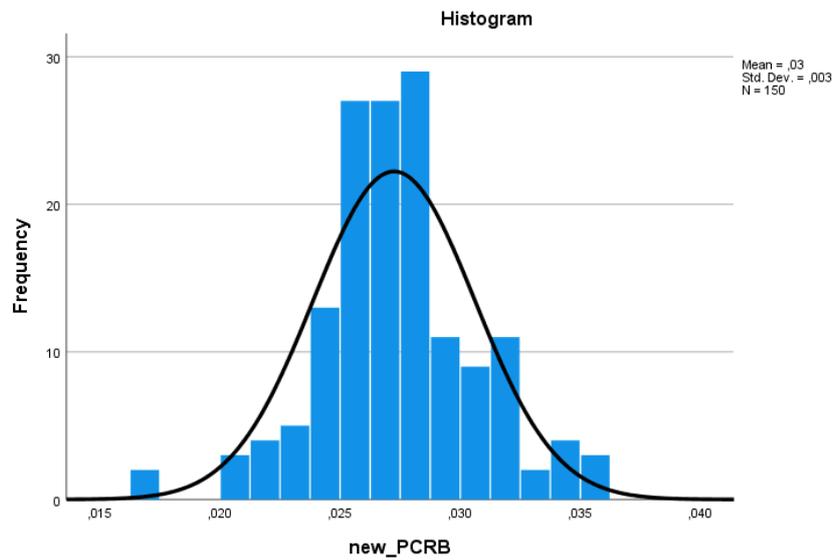
Reliabilitas Variabel Y (Kecemasan Karir)

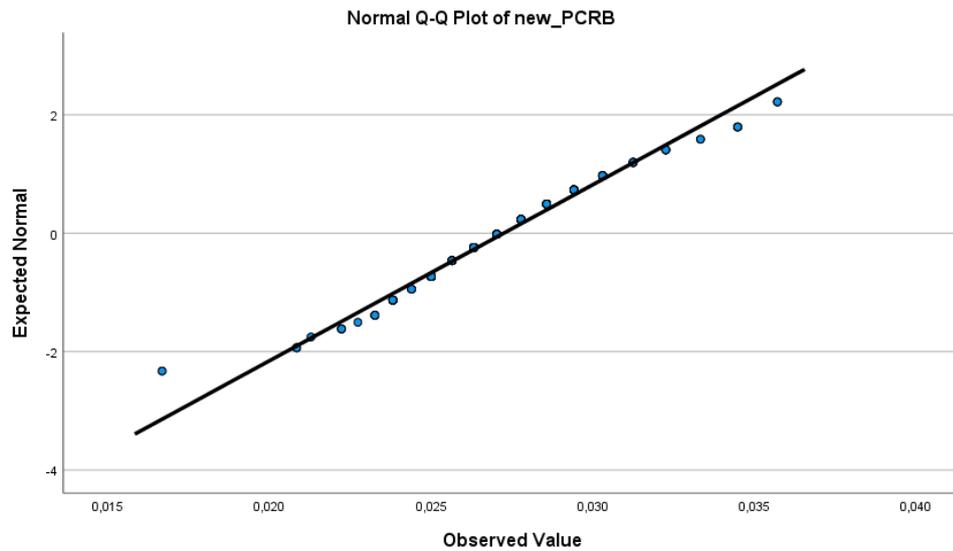
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,918	25

7. Lampiran Uji Normalitas

Normalitas Variabel X (Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir)





Tests of Normality

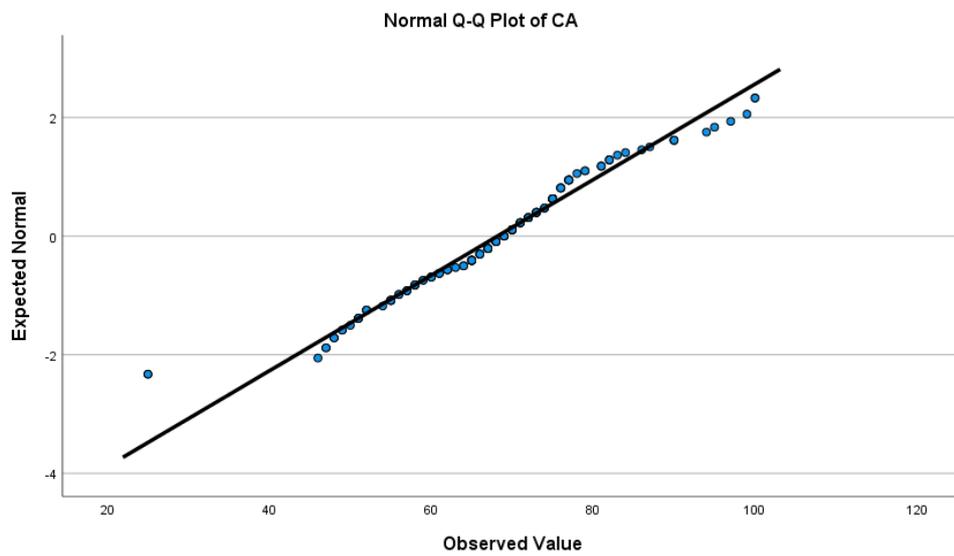
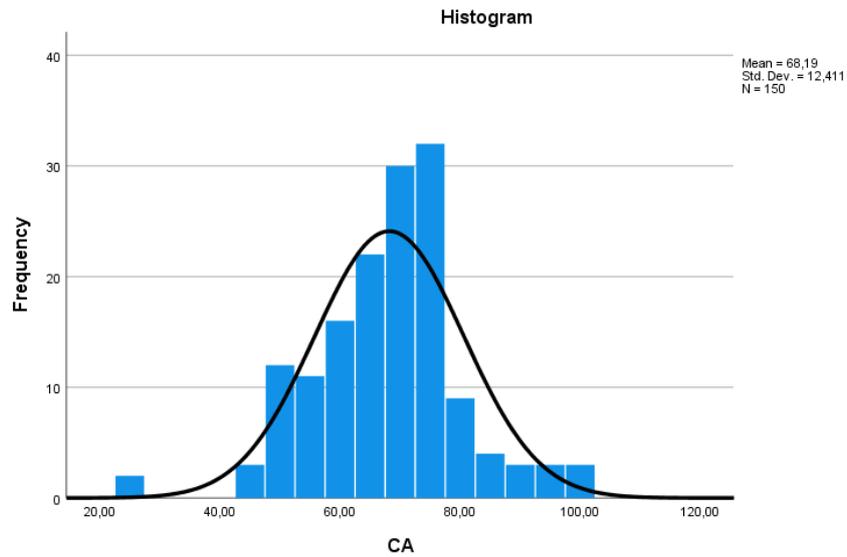
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
new_PCRB	,084	150	,012	,978	150	,015

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
new_PCRB	Mean	,0272	,00027	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	,0267	
		Upper Bound	,0278	
	5% Trimmed Mean	,0272		
	Median	,0270		
	Variance	,000		
	Std. Deviation	,00337		
	Minimum	,02		
	Maximum	,04		
	Range	,02		
	Interquartile Range	,00		
	Skewness	,073	,198	
	Kurtosis	,846	,394	

Normalitas Variabel Y (Kecemasan Karir)



Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CA	,092	150	,003	,971	150	,003

a. Lilliefors Significance Correction

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
CA	Mean	68,1933	1,01332	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	66,1910	
		Upper Bound	70,1957	
	5% Trimmed Mean	68,1370		
	Median	69,0000		
	Variance	154,023		
	Std. Deviation	12,41059		
	Minimum	25,00		
	Maximum	100,00		
	Range	75,00		
	Interquartile Range	15,00		
	Skewness	-,211	,198	
	Kurtosis	1,411	,394	

8. Lampiran Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CA * PCRB	Between Groups	(Combined)	4650,085	20	232,504	1,639	,053
		Linearity	2398,176	1	2398,176	16,906	,000
		Deviation from Linearity	2251,909	19	118,522	,836	,662
	Within Groups		18299,308	129	141,855		
	Total		22949,393	149			

9. Lampiran Uji Analisis Deskriptif

Deskriptif Variabel X (Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Support	150	9	28	22,25	4,296
Interference	150	3	12	6,01	2,326
Lack_of_Engagement	150	5	20	9,03	3,505
Valid N (listwise)	150				

Deskriptif Variabel Y (Kecemasan Karir)

KATEGORISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	12,7	12,7	12,7
	Sedang	108	72,0	72,0	84,7
	Rendah	23	15,3	15,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

10. Lampiran Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas Variabel X (Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,636	4,898		2,172	,031
	PCRB	-,051	,130	-,032	-,391	,696

a. Dependent Variable: ABS_RES

11. Lampiran Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 ^a	,104	,098	11,78387

a. Predictors: (Constant), PCRB

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2398,176	1	2398,176	17,271	<,001 ^b
	Residual	20551,217	148	138,860		
	Total	22949,393	149			

a. Dependent Variable: CA

b. Predictors: (Constant), PCRB