

**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP *CAREER ANXIETY* MAHASISWA SEMESTER 8
ANGKATAN 2021 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN UIN MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Apreta Putri Ayuningsih

NIM. 210401110025

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

2025

**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP *CAREER ANXIETY* MAHASISWA SEMESTER 8
ANGKATAN 2021 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN 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

Apreta Putri Ayuningsih
NIM. 210401110025

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025

**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP *CAREER ANXIETY* MAHASISWA SEMESTER 8
ANGKATAN 2021 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN UIN MALANG
SKRIPSI**

Oleh

Apreta Putri Ayuningsih

NIM. 210401110025

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing Rahmatika Sari Amalia, M.Psi NIP. 199105222020122001		19 Maret 2025

Malang, 13 Juni 2025

Mengetahui,

Kepala Program Studi




Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 190800102020150310

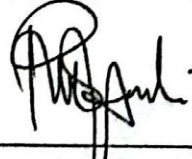
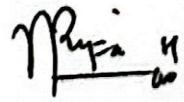
**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP *CAREER ANXIETY* MAHASISWA SEMESTER 8
ANGKATAN 2021 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN
KEGURUAN UIN MALANG**

SKRIPSI

Oleh
Apreta Putri Ayuningsih
NIM. 210401110025

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada tanggal 04 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog NIP. 199105222020122001		13 / 2025 06
Ketua Penguji Dr. Novia Solichah, M.Psi NIP. 199406162019082001		12 / 2025 06
Penguji Utama Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog NIP. 197611282002122001		12 / 2025 06

Disahkan oleh,
Dekan



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, 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 yang berjudul :

**PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
TERHADAP *CAREER ANXIETY* MAHASISWA SEMESTER 8
ANGKATAN 2021 FAKULTAS ILMU TARBIYAH
DAN KEGURUAN UIN MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Apreta Putri Ayuningsih
NIM : 210401110025
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, 19 Maret 2025
Dosen Pembimbing,



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi
NIP. 199105222020122001

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Apreta Putri Ayuningsih

NIM : 210401110025

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER ANXIETY* MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2021 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN 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 Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 17 Maret 2025

Penulis


Apreta Putri Ayuningsih
NIM. 210401110025

MOTTO

Kecemasan tentang masa depan tak akan menghilang dalam semalam, tetapi dengan optimisme, harapan, dan ketahanan diri, kita dapat mengubahnya menjadi pijakan menuju keberhasilan. Bersyukurlah atas keluarga yang tak hanya memberi dukungan, tetapi juga percaya bahwa kita mampu melewati semua ini.

It always seems impossible until it's done.

– **Nelson Mandela**

PERSEMBAHAN

Penulis mempersembahkan skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati untuk:

1. Sebagai bentuk ibadah kepada Allah Swt dan wujud cinta kasih kepada Rasulullah Saw. Sesungguhnya setiap salat, ibadah, serta seluruh perjalanan hidup hingga akhir hayatku hanyalah untuk Allah Swt.
2. Kedua orang tua saya, Ibu Purnaningsih dan Bapak Isa Irawan yang dengan tulus cinta kasih kalian selalu menyertai langkahku dengan doa dan kasih sayang tanpa batas, semoga skripsi ini mampu menjadi bukti bahwa karena Allah Swt. Saya mencintai dan menyayangi kalian berdua.
3. Saudara dan Keluarga Besar, Adik Dian Sundari, Kakak Widya Wulandari, Kakak Lia Meisi Putri, Dyka Putra Ramadhan, yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga pencapaian hasil Skripsi ini dapat menjadi awal yang baik untuk perjalanan hidup dan semoga dapat menjadi kebanggaan bagi kita semua.
4. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., selaku dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan ilmu yang berharga dalam penyelesaian penelitian ini.
5. Untuk sahabat-sahabat terbaik saya Husna Neily, Dila Mardiana, Nailul Muna, Baiq Nadia Sri Hidayati, Lismina Hidayati, Laura Elleriana, Dea Asahi Meiriska, M. Fiqrul Anwar, Nuril Nadifatul Laili, Nailil Muna, Naomi Rifda Naomi Rifda, Salsa Mia Fatikasari, Hashifah dan seluruh anggota psikologi kelas A yang selalu memberikan tawa di tengah kepenatan dan menjadi penyemangat di saat sulit, memberikan motivasi, serta menemani dalam perjalanan akademik.
6. Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.
7. Untukmu yang selalu ada, dengan segala dukungan dan kesabaran dalam menemani perjuangan ini. Terima kasih atas kehadiran dan peran berhargamu dalam perjalanan ini, selalu percaya padaku ketika aku mulai meragukan diri sendiri. Semoga segala kebaikanmu dibalas dengan keberkahan tanpa batas.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang syafa'atnya selalu kita harapkan kelak dihari akhir.

Karya ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, Psikolog 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. Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dan ilmu yang berharga dalam penyusunan skripsi ini.
5. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara moral maupun material, dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi para pembaca

Malang, 18 Maret 2025

Peneliti

DAFTAR ISI

NOTA DINAS	v
SURAT PENYATAAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II.....	14
KAJIAN TEORI	14
A. <i>Career Anxiety</i>	14
1. Pengertian <i>Career Anxiety</i>	14
2. Faktor <i>Career Anxiety</i>	17
3. Dampak <i>Career Anxiety</i>	19
4. Dimensi <i>Career Anxiety</i>	20
5. Kajian Keislaman <i>Career Anxiety</i>	20
B. <i>Family Support</i>	24
1. Pengertian <i>Family Support</i>	24
2. Dimensi <i>Family Support</i>	27
3. Kajian Keislaman <i>Family Support</i>	28
C. <i>Psychological Capital</i>	31
1. Pengertian <i>Psychological Capital</i>	31
2. Aspek <i>Psychological Capital</i>	32
3. Kajian Keislaman <i>Psychological Capital</i>	36
D. Pengaruh <i>Family Support</i> terhadap <i>Career Anxiety</i>	40
E. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i>	41

F. Pengaruh <i>Family Support</i> dan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i>	43
G. Kerangka Konseptual.....	46
H. Hipotesis	46
BAB III	47
METODE PENELITIAN.....	47
A. Desain Penelitian	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian	47
C. Definisi Operasional Variabel	48
D. Populasi Dan Sampel.....	51
E. Metode Pengambilan Data.....	52
F. Instrumen Penelitian	54
G. Validitas dan Reliabilitas	56
H. Teknik Analisis Data	69
BAB IV	74
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Pelaksanaan Penelitian.....	74
B. Hasil Penelitian.....	74
1. Analisa Deskriptif.....	74
2. Uji Asumsi Klasik.....	75
2. Uji Regresi Berganda.....	78
C. Pembahasan	83
1. Pengaruh <i>Family Support</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang.....	83
2. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang	86
3. Pengaruh Secara Simultan <i>Family Support</i> dan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang	88
BAB V	91
SIMPULAN DAN SARAN	91
A. SIMPULAN.....	91
B. SARAN.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	108

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 <i>Career Anxiety</i> dalam QS. At-Talaq:3	22
Tabel 2. 2 <i>Family Support</i> dalam QS. Al-Maidah:2.....	29
Tabel 2. 3 <i>Psychological Capital</i> dalam QS. Al-Insyirah:6	36
Tabel 3. 1 Kategori Jawaban	53
Tabel 3. 2 Blueprint Skala <i>Career Anxiety</i>	54
Tabel 3. 3 Blueprint Skala <i>Family Support</i>	55
Tabel 3. 4 Blueprint Skala <i>Psychological Capital</i>	56
Tabel 3. 5 <i>Expert Judgment</i>	58
Tabel 3. 6 Hasil CVR Variabel <i>Family Support</i>	59
Tabel 3. 7 Hasil CVR Variabel <i>Psychological Capital</i>	60
Tabel 3. 8 Hasil CVR Variabel <i>Career Anxiety</i>	62
Tabel 3. 9 Validitas Variabel <i>Family Support</i>	65
Tabel 3. 10 Validitas Variabel <i>Psychological Capital</i>	66
Tabel 3. 11 Validitas Variabel <i>Career Anxiety</i>	67
Tabel 3. 12 Reliabilitas Variabel	68
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif.....	74
Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4. 3 Uji Linieritas <i>Family Support</i>	76
Tabel 4. 4 Uji Linieritas <i>Psychological Capital</i>	76
Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4. 6 Uji T	78
Tabel 4. 7 Uji F	79
Tabel 4. 8 Pengaruh Simultan Variabel	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Berganda.....	80
Tabel 4. 10 Kategorisasi Data	81
Tabel 4. 11 Kategorisasi Variabel <i>Psychological Capital</i>	82
Tabel 4. 12 Persentase Per Aspek Variabel <i>Psychological Capital</i>	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Diagram Batang Hasil Survei Career Anxiety Mahasiswa Semester 8 FITK UIN Malang	2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	46

ABSTRAK

Aprita Putri Ayuningsih. 2025 SKRIPSI. Judul: Pengaruh *Family Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Malang
Pembimbing : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi
Kata Kunci : *career anxiety*, *family support*, *psychological capital*, mahasiswa tingkat akhir

Career anxiety merupakan kecemasan yang dialami mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja. Berdasarkan survei awal pada mahasiswa semester 8 FITK UIN Malang, ditemukan bahwa sebagian besar mahasiswa mengalami kecemasan tinggi terkait karier. Data *Tracer Study* UIN Maliki (2023) juga menunjukkan bahwa masa tunggu kerja lulusan FITK relatif panjang, berkisar antara 6–12 bulan. Peningkatan kasus ini menunjukkan urgensi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *career anxiety* untuk membantu mahasiswa dalam menghadapi transisi ke dunia kerja secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang. Dukungan keluarga diyakini memiliki peran penting dalam membentuk keyakinan dan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Sementara itu, *psychological capital* yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* diyakini dapat membantu mahasiswa dalam mengelola kecemasan dan membangun ketahanan psikologis dalam menghadapi tantangan karier.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *cross-sectional study* dengan metode survei dan kuesioner berbasis skala Likert. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 100 mahasiswa semester 8 FITK. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala *career anxiety* yang dikembangkan oleh Tsai et al. (2017), skala *family support* oleh Friedman et al. (2020), dan skala *psychological capital* yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef, et al. (2007). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *alpha Cronbach* yang tinggi untuk masing-masing instrumen: *career anxiety* ($\alpha = 0.920$), *family support* ($\alpha = 0.942$), dan *psychological capital* ($\alpha = 0.900$). Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *family support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career anxiety*, ($p = 0.000$), artinya semakin tinggi dukungan keluarga, justru semakin tinggi kecemasan karier mahasiswa. Sementara itu, *psychological capital* berpengaruh negatif signifikan terhadap *career anxiety* ($p = 0.000$), yang berarti semakin tinggi *psychological capital*, semakin rendah tingkat kecemasan karier. Secara simultan, *family support* dan *psychological capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap *career anxiety* ($p = 0.000$, dengan kontribusi sebesar 19% terhadap *career anxiety*). Sisanya sebesar 81% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini memperkuat pentingnya

psychological capital dalam menghadapi tekanan karier, serta meninjau ulang bagaimana dukungan keluarga dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada konteks dan cara penyampaiannya. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi lembaga pendidikan untuk mengembangkan program penguatan *psychological capital* dan literasi psikologis keluarga agar mampu memberikan dukungan yang adaptif dan efektif kepada mahasiswa.

ABSTRACT

Apreta Putri Ayuningsih. 2025 SKRIPSI. Title: The Effect of Family Support and Psychological Capital on Career Anxiety of 8th Semester Students, Class of 2021, Faculty of Tarbiyah UIN Malang

Advisor : Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

Keywords : career anxiety, family support, psychological capital, final year students

Career anxiety is the anxiety experienced by final year students in facing the uncertainty of the world of work. Based on an initial survey of 8th semester students at FITK UIN Malang, it was found that most students experience high career anxiety. Data from UIN Maliki's Tracer Study (2023) also shows that the waiting period for employment for FITK graduates is relatively long, ranging from 6-12 months. This increase in cases demonstrates the urgency of identifying factors that influence career anxiety to help students deal effectively with the transition to the world of work. This study aims to analyze the effect of family support and psychological capital on career anxiety in 8th semester students of the 2021 batch of the Faculty of Tarbiyah and Keguruan Sciences, UIN Malang. Family support is believed to have an important role in shaping students' beliefs and readiness to face the world of work. Meanwhile, psychological capital consisting of self-efficacy, hope, optimism, and resiliency is believed to help students manage anxiety and build psychological resilience in facing career challenges.

This study used a quantitative cross-sectional study approach with a survey method and a Likert scale-based questionnaire. The sampling technique used was purposive sampling, with the number of respondents as many as 100 FITK 8th semester students. The instruments used in this study include the career anxiety scale developed by Tsai et al. (2017), family support scale by Friedman et al. (2020), and the psychological capital scale proposed by Luthans, Youssef, et al. (2007). The reliability test results show high Cronbach's alpha values for each instrument: career anxiety ($\alpha = 0.920$), family support ($\alpha = 0.942$), and psychological capital ($\alpha = 0.900$). Data were analyzed using multiple linear regression.

The results showed that family support has a positive and significant effect on career anxiety, ($p = 0.000$), meaning that the higher the family support, the higher the student's career anxiety. Meanwhile, psychological capital has a significant negative effect on career anxiety ($p = 0.000$), which means that the higher the psychological capital, the lower the level of career anxiety. Simultaneously, family support and psychological capital have a significant influence on career anxiety ($p = 0.000$, with a contribution of 19% to career anxiety. The remaining 81% is influenced by other factors not examined in this study. This study reinforces the importance of psychological capital in dealing with career stress, and reviews how family support can have a positive or negative impact depending on the context and delivery. The results can serve as a basis for educational institutions to develop

programs to strengthen psychological capital and family psychological literacy in order to provide adaptive and effective support to students.

مستخلص البحث

تأثير الدعم الأسري و: سكريبسي العنوان 2025 أبريتا بوتري أيونينجسيه
، كلية التربية في 2021 رأس المال النفسي على القلق الوظيفي لدى طلاب الفصل الدراسي الثامن، دفعة
مالانج
رحمتيكا ساري أماليا، ماجستير في علم النفس:المشرفة
القلق الوظيفي، الدعم الأسري، الدعم الأسري، رأس المال النفسي، طلاب السنة النهائية:الكلمات المفتاحية

القلق الوظيفي هو القلق الذي يعاني منه طلاب السنة النهائية في مواجهة عدم اليقين في عالم العمل. استناداً
تبين أن FITK UITIN Malang إلى دراسة استقصائية أولية لطلاب الفصل الدراسي الثامن في جامعة
معظم الطلاب يعانون من قلق مهني مرتفع. كما تُظهر البيانات المستقاة من دراسة التتبع في جامعة مالانج
مالانج طويلة نسبياً، وتتراوح بين 6-12 شهراً FITK أن فترة انتظار التوظيف لخريجي معهد (2023)
توضح هذه الزيادة في الحالات الحاجة الملحة لتحديد العوامل التي تؤثر على القلق الوظيفي لمساعدة
الطلاب على التأقلم بفعالية مع الانتقال إلى عالم العمل. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الدعم الأسري
ورأس المال النفسي على القلق الوظيفي لدى طلاب الفصل الدراسي الثامن من دفعة 2021 من كلية التربية
وعلوم الكيجوروان في جامعة مالانج. يُعتقد أن الدعم الأسري له دور مهم في تشكيل معتقدات الطلاب
واستعدادهم لمواجهة عالم العمل. وفي الوقت نفسه، يُعتقد أن رأس المال النفسي الذي يتكون من الكفاءة
الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة يساعد الطلاب على إدارة القلق وبناء المرونة النفسية في مواجهة
التحديات المهنية.

استخدمت هذه الدراسة منهج الدراسة الكمية المقطعية المستعرضة باستخدام أسلوب المسح والاستبيان القائم
على مقياس ليكرت. وكان أسلوب أخذ العينات المستخدم هو أخذ العينات الانتقائية، حيث بلغ إجمالي عدد
المشاركين 100 مستجيب من طلاب الفصل الدراسي الثامن في معهد تدريب المعلمين في بريطانيا. تشمل
الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة مقياس القلق الوظيفي الذي طوره تساي وآخرون. (2017)، ومقياس
الدعم الأسري الذي وضعه فريدمان وآخرون. (2020)، ومقياس رأس المال النفسي الذي اقترحه لوتانز
ويوسف وآخرون. (2007). تُظهر نتائج اختبار الموثوقية قيم ألفا كرونباخ العالية لكل أداة: القلق الوظيفي
تم تحليل البيانات. (0.900 = α) ورأس المال النفسي، (0.942 = α) والدعم الأسري، (0.920 = α)
باستخدام الانحدار الخطي المتعدد.

بمعنى أنه، (0.000 = p) وقد أظهرت النتائج أن الدعم الأسري له تأثير إيجابي وهام على القلق الوظيفي
كلما زاد الدعم الأسري زاد القلق الوظيفي لدى الطالب. وفي الوقت نفسه، فإن رأس المال النفسي له تأثير
مما يعني أنه كلما زاد رأس المال النفسي كلما انخفض، (0.000 = p) سلبي معنوي على القلق الوظيفي
مستوى القلق الوظيفي. وفي الوقت نفسه، فإن الدعم الأسري ورأس المال النفسي لهما تأثير كبير على القلق
بمساهمة قدرها 19% في القلق الوظيفي. وتتأثر نسبة 81% المتبقية بعوامل، (0.000 = p) الوظيفي
أخرى لم يتم فحصها في هذه الدراسة. تعزز هذه الدراسة أهمية رأس المال النفسي في التعامل مع الضغوط
المهنية، وتستعرض كيف يمكن أن يكون للدعم الأسري تأثير إيجابي أو سلبي حسب السياق وطريقة تقديمه
يمكن أن تكون النتائج بمثابة أساس للمؤسسات التعليمية لتطوير برامج لتعزيز رأس المال النفسي ومحو
الأمية النفسية الأسرية من أجل توفير الدعم التكيفي والفعال للطلاب

BAB I

PENDAHULUAN

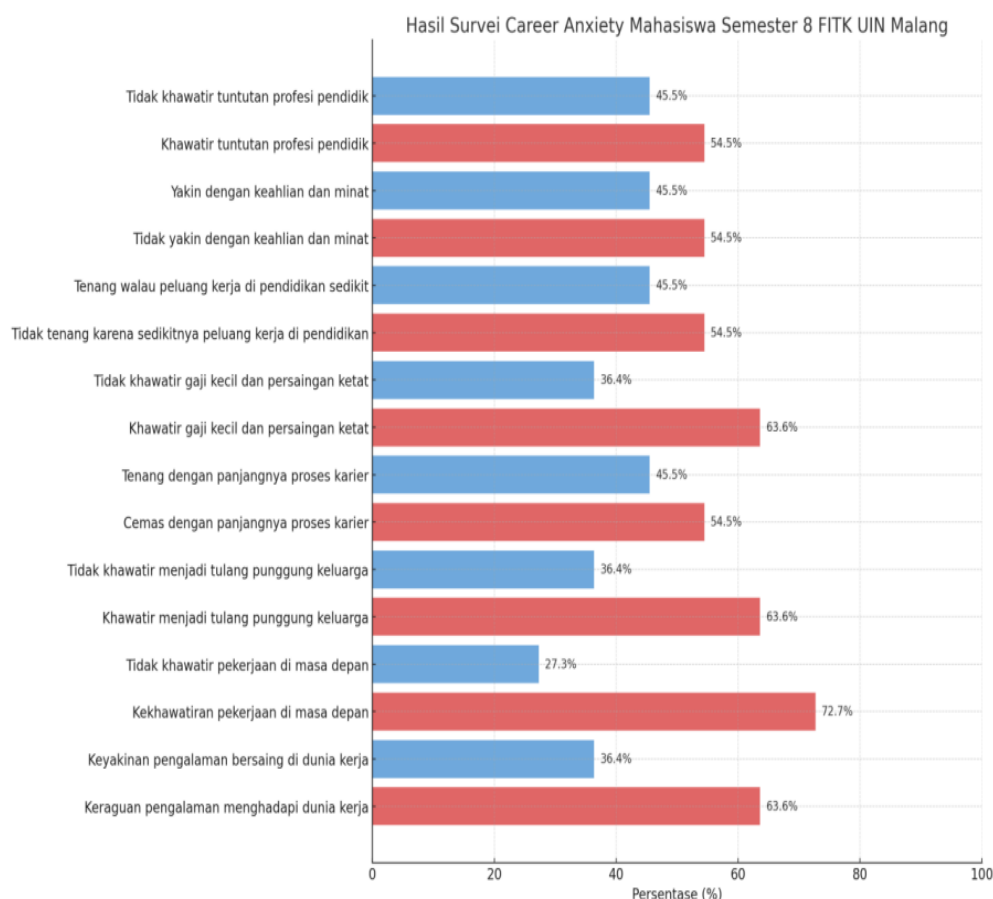
A. Latar Belakang

Mahasiswa tingkat akhir umumnya berada pada rentang usia 21 hingga 25 tahun, dalam teori pengembangan karier, mahasiswa semester 8 atau mahasiswa akhir memasuki tahapan *implementation* dan berada dalam fase transisi, pada tahapan ini, mahasiswa berupaya mengembangkan komitmen awal terhadap pilihan karier mereka, dan memiliki ekspektasi mengenai pekerjaan yang diinginkannya (Tsai dkk., 2017). Cheung dan Jin (2014); Keane dkk., (2021) mengatakan bahwa peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja seringkali menjadi fase penuh tantangan yang memicu kecemasan dan berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir.

Priest (1994) mengatakan karier merupakan bagian dari proses pencarian identitas diri yang sering menjadi sumber kecemasan bagi mahasiswa. Kondisi ini dapat memicu perasaan gelisah, ketakutan, dan kekhawatiran, terutama ketika menghadapi ketidakpastian terkait lapangan pekerjaan (Adriansyah dkk., 2015). Sebagai respon terhadap tantangan tersebut, kecemasan karier didefinisikan sebagai reaksi negatif berupa ketakutan dan kekhawatiran akan sulitnya memenuhi kebutuhan hidup melalui pekerjaan (Fortinash dan Worret, 2003). Ekspektasi keluarga, ketidakpastian pekerjaan, kompetisi di dunia kerja dan kurangnya dukungan dari sekitar dapat memicu *carrer anxiety*. Banyak mahasiswa yang meremehkan kemampuan dirinya, sehingga mereka merasa tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, kurang menghargai diri sendiri, serta kesulitan menyelesaikan tugas atau permasalahan yang dihadapi (Maghfiroh dan Dewi, 2023). Menentukan karier masa depan dapat memicu kecemasan, karena individu mungkin merasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya, menghadapi keterbatasan pekerjaan yang sesuai dengan jurusan atau harapan, minimnya pengalaman, serta tingginya tingkat persaingan (IPPI, 2022).

Ziglar menjelaskan terdapat 40% individu cenderung merasa cemas terhadap sesuatu yang belum tentu terjadi selanjutnya terdapat 30% individu merasa

cemas terhadap sesuatu yang telah terjadi dan terdapat 30% individu merasa cemas dengan sesuatu yang tidak mendasar seperti cemas terhadap masa depan (Mariatun dkk., 2020). Berdasarkan survei pada subjek mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang pada 17 Oktober 2024, diketahui bahwasanya sebagian besar mahasiswa mengalami *career anxiety*. Berikut diagram hasil survei *career anxiety*:



Gambar 1. 1 Diagram Batang Hasil Survei Career Anxiety Mahasiswa Semester 8 FITK UIN Malang

Hasil survei tersebut sejalan dengan pendapat Liu (2009, dalam A. T. Santo dan Alfian, 2021) yang mengatakan bahwa meningkatnya tekanan dalam dunia kerja membuat kecemasan mahasiswa semakin bertambah. Berdasarkan Laporan *Tracer Study* UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2023), pada tahun 2021 dan 2022, sebanyak 91% alumni Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan cenderung memiliki masa tunggu untuk memperoleh pekerjaan yang profesional dan selaras dengan bidang mendidiknya, dengan rentang waktu tunggu sekitar 6 hingga 12 bulan setelah kelulusan untuk mendapatkan pekerjaan pertama. Hal ini didasarkan

bidang profesinya yang dipilih menjadi ASN di wilayah lembaga pendidikan formal membutuhkan kurang lebih satu tahun (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023).

Mahasiswa FITK semester 8 angkatan 2021 UIN Malang dipilih sebagai subjek penelitian karena mahasiswa di fakultas ini menghadapi tantangan karier yang berbeda dari fakultas keguruan di universitas lain, peluang karier lulusan FITK relatif lebih terbatas, karena banyaknya jurusan di bidang pendidikan yang bersaing untuk menjadi tenaga pendidik, sehingga persaingan di dunia kerja semakin ketat. UIN Malang secara khusus menerapkan sistem pendidikan berbasis paradigma *ulul albab* yang menekankan integrasi ilmu umum dan nilai-nilai agama (Malang Post, 2021).

Seluruh mahasiswa UIN Malang diwajibkan tinggal di ma'had (asrama) dan mendapatkan pembinaan tentang keislaman, termasuk pemahaman bahwa rezeki dan takdir setiap individu telah ditetapkan oleh Allah, sehingga seharusnya mereka tidak perlu merasa cemas mengenai masa depan karier. Mahasiswa FITK semester 8 angkatan 2021 kenyataannya meskipun telah mendapatkan pendidikan keislaman dan penguatan spiritual, mereka masih mengalami kecemasan terkait karier. Hal tersebut menunjukkan adanya gap antara nilai-nilai religius yang diajarkan dengan kondisi psikologis mahasiswa di lapangan. Selain itu, fleksibilitas kurikulum yang disesuaikan dengan kebijakan nasional, seperti kurikulum merdeka, menuntut mahasiswa beradaptasi cepat terhadap inovasi teknologi dan pembelajaran, yang sering menjadi sumber kecemasan. Tekanan ini diperparah oleh tantangan profesi, seperti rendahnya gaji guru honorer, persaingan lintas jurusan, serta kompleksitas sertifikasi profesi, termasuk Pendidikan Profesi Guru (PPG), yang menjadi syarat penting untuk meningkatkan daya saing lulusan. Oleh karena itu, mahasiswa FITK semester 8 angkatan 2021 UIN Malang relevan untuk diteliti lebih dalam dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *career anxiety* mahasiswa.

Daradjat (2009) mengatakan ketakutan dan kekhawatiran dalam menghadapi karier di masa depan umumnya berkaitan dengan terbatasnya peluang kerja, serta tingginya tingkat persaingan di dunia kerja (Adriansyah dkk., 2015).

Banyak mahasiswa mengalami keraguan terhadap kemampuan diri mereka, yang berujung pada perasaan tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, rendahnya penghargaan terhadap diri mereka sendiri, serta keyakinan bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan tugas atau menghadapi permasalahan yang dihadapi. Kondisi ini memperburuk rasa percaya diri dan menghantarkan pada *career anxiety* (Maghfiroh dan Dewi, 2023). *Career anxiety* yang berlangsung dalam jangka panjang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental, kesejahteraan psikologis, kesulitan dalam berkomunikasi, serta rasa takut dalam menghadapi tantangan baru (Pisarik dkk., 2017).

Prospek kerja mahasiswa lulusan FITK yang populer diantaranya adalah menjadi tenaga pendidik, pengajar al-qur'an, pengurus lembaga keagamaan, penulis buku pendidikan dan konsultan pendidikan agama (dilansir dari pendidikanmaju.com pada tanggal 30 Oktober 2024). Namun pada kenyataannya, bidang pekerjaan tersebut tidak hanya terbuka bagi lulusan dari jurusan terkait, tetapi juga dapat diisi oleh lulusan dari disiplin ilmu lain. Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Nadiem Makarim, dalam pernyataannya pada 26 Oktober 2021, mengungkapkan bahwa:

“80% mahasiswa Indonesia bekerja tidak sesuai dengan jurusan mereka, karena hal itulah *fresh graduate* tak hanya bersaing dengan lulusan di bidang ilmunya namun bersaing juga dengan para lulusan lain di bidang ilmu yang lain pula” (dilansir dari media Kompas.com pada tanggal 30 Oktober 2024).

Hal tersebut dapat menyebabkan persaingan semakin ketat dalam dunia kerja, dan dapat menimbulkan *anxiety* bagi mahasiswa. *Career anxiety* berkaitan dengan perasaan ketidakpastian yang membuat individu merasa tidak berdaya. Tsai dkk., (2017) mendefinisikan *career anxiety* sebagai kondisi di mana seseorang sering mengalami kesulitan, kebimbangan, dan keraguan dalam mengambil keputusan terkait karier di masa depan. Individu dengan kecemasan karier cenderung merasa gelisah dan takut gagal karena ketidakmampuan mereka dalam menentukan langkah karier selanjutnya. Selain itu, (Tsai dkk., 2017), menjelaskan bahwa kurangnya eksplorasi karier, minimnya pemahaman mengenai pekerjaan

yang diinginkan, serta rendahnya kepercayaan diri dan keraguan terhadap kemampuan pribadi yang tidak sesuai dengan pekerjaan impian dapat meningkatkan risiko mengalami *career anxiety*.

Jia dkk., (2022) mengatakan bahwa *career anxiety* terjadi ketika proses kognitif dan emosional yang negatif lebih besar daripada yang positif dan ketika rasa takut lebih kuat daripada harapan. Hal ini mengakibatkan keraguan, kekhawatiran, dan berbagai pikiran *irasional* tentang hal-hal yang belum terjadi. Kecemasan yang berlebihan dapat menghambat pengambilan keputusan karier, karena individu yang cemas cenderung menghindari ketidakpastian, yang menyebabkan keraguan dalam mengambil keputusan. *Career anxiety* merupakan kecemasan yang melekat dalam diri individu dan berkaitan dengan proses pengembangan karier, terutama ketika menghadapi berbagai tantangan dalam perjalanan karier mereka (Pisarik dkk., 2017). Betz dan Serling (1993) mengklasifikasikan *career anxiety* ke dalam empat kategori utama, yaitu kecemasan terkait proses, ketidakpastian, pemilihan, dan hasil karier. Tsai (2017) menguraikan *career anxiety* dalam beberapa dimensi, meliputi; 1) *personal ability* yaitu kemampuan individu dalam memperoleh keterampilan tertentu yang diperlukan dalam pekerjaan; 2) *irrational beliefs about employment* atau pikiran tidak logis mengenai dunia kerja; 3) *employment environment* kekhawatiran terhadap kurangnya informasi terkait pekerjaan, seperti kondisi ekonomi, pendapatan, dan dinamika ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi; 4) *professional education training* pemahaman mengenai keterampilan profesional secara praktis (Jannah dan Cahyawulan, 2023).

Dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut individu untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis saja tetapi juga kesiapan mental dan emosional. Salah satu faktor yang berperan penting dalam hal ini adalah kemampuan pribadi atau *personal ability*. Individu yang memiliki kemampuan pribadi yang baik dapat memperoleh keterampilan dasar yang diperlukan di dunia kerja (Tsai dkk., 2017). Selain itu, kemampuan tersebut juga dapat memperkuat elemen-elemen *psychological capital* seperti *self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan

optimism. Individu dengan kemampuan pribadi yang kuat, tidak hanya lebih percaya diri dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga lebih optimis dalam memandang peluang, lebih tangguh, dan mampu mempertahankan harapan akan kesuksesan di masa depan. Oleh karena itu, penting untuk memahami peran *psychological capital* dalam mengurangi *career anxiety* dan mendukung kesiapan karier mahasiswa. *Psychological capital* adalah sumber daya mental yang mencerminkan kondisi psikologi positif individu (Luthans dkk., 2015). *Psychological capital* dapat memicu kesejahteraan mental yang positif melalui berbagai mekanisme seperti menghasilkan penilaian kognitif dan afektif yang positif, memperluas wawasan ketika menghadapi kemunduran, dan mengurangi bias negatif (L. Huang dan Zhang, 2022).

Pemilihan variabel *psychological capital* dalam penelitian ini didasarkan pada temuan lapangan dan studi sebelumnya. Wawancara yang dilakukan peneliti pada 5 Desember 2024 terhadap mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK menunjukkan bahwa banyak dari mereka mengalami kecemasan karier karena merasa tidak cukup kompeten. Salah satu responden menyatakan:

"Aku sering merasa gak cukup kompeten. Apa yang aku pelajari selama kuliah rasanya gak begitu akan cukup untuk bersaing di dunia kerja nanti." (Responden 1).

Hal ini menunjukkan rendahnya *self efficacy* yang dimana memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat *career anxiety*. Mahasiswa juga merasa kurang mendapatkan dukungan keluarga sehingga kehilangan harapan akan masa depan yang baik, sebagaimana dinyatakan oleh responden lainnya:

"Keluargaku sebenarnya tidak begitu mendukung aku untuk menjadi guru. Karena gajinya ya gak begitu besar." (Responden 3)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self-efficacy* mampu menurunkan tingkat kecemasan karier karena individu yang percaya pada kemampuannya cenderung lebih siap menghadapi tantangan (Lathabhavan dan Lathabhavan, 2022). *Hope* membantu mahasiswa menetapkan tujuan karier yang jelas dan memberi mereka arah. *Optimism* memungkinkan individu melihat masa depan sebagai peluang, bukan ancaman, sehingga mengurangi stres dan ketakutan

akan kegagalan (Baluku dkk., 2021 Morton dkk., 2014). Sementara itu, *resiliency* membantu individu untuk bangkit dari kegagalan dan tidak mudah menyerah dalam situasi sulit. Keempat aspek ini disingkat menjadi “HERO” (Luthans dan Avolio, 2014; Luthans dan Youssef-Morgan, 2017), dan telah terbukti berkontribusi positif terhadap keberhasilan karier dan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, *Psychological Capital* dipilih sebagai variabel utama karena perannya yang signifikan dalam membantu mahasiswa mengelola *career anxiety* dan meningkatkan kesiapan mereka menghadapi dunia kerja.

Mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK saat ini berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja, yang rentan menimbulkan tekanan dan kecemasan terkait masa depan karier. Kondisi ini menyebabkan *family support* menjadi faktor penting yang dapat membantu mahasiswa mengelola tekanan psikologis dan mengurangi tingkat *career anxiety*. *Family support* mencakup perhatian, empati, serta dorongan emosional yang mampu memberikan rasa aman, meningkatkan keyakinan diri, dan membantu mahasiswa merasa tidak sendiri dalam menghadapi ketidakpastian karier.

Zimet dkk. (1998) menyebutkan bahwa keluarga merupakan salah satu sumber utama dukungan sosial yang paling berpengaruh. Hasil penelitian Paykani dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa sumber dukungan yang berbeda dapat menghasilkan efek psikologis yang berbeda pula, dan dukungan dari keluarga sering kali memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap ketenangan emosional individu. Dukungan emosional ini terbukti membantu mahasiswa merasa lebih siap dalam menghadapi dunia kerja, terutama ketika mereka menghadapi dilema atau ketidakpastian mengenai masa depan kariernya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa FITK pada 5 Desember 2024, diketahui bahwa *family support* dapat memberikan dampak positif terhadap kondisi emosional mereka. Salah satu responden menyatakan:

"Waktu aku cerita ke orang tua tentang kekhawatiran aku, mereka bilang yang penting usaha dulu. Dukungan mereka bikin aku lebih tenang." (Responden 4).

Mahasiswa yang merasa didukung oleh keluarga memiliki efikasi diri yang baik, tidak merasakan kecemasan yang berlebihan. Hal itu menunjukkan bahwa *family support* memiliki dampak signifikan dalam menurunkan *anxiety* dan meningkatkan ketahanan mental. Mahasiswa yang merasa didukung secara sosial cenderung lebih berani menghadapi karier dan lebih siap dalam mengambil keputusan terkait karier.

Hasil wawancara dengan mahasiswa FITK semester 8 juga menunjukkan bahwa dukungan dari teman tidak terlalu efektif dalam mengurangi kecemasan karier. Seorang responden mengatakan:

“Aku sering curhat ke teman-teman tentang kekhawatiran karier ini, tapi kadang mereka juga punya masalah yang sama, jadi akhirnya cuma saling berbagi kecemasan aja tanpa solusi.” (Responden 2).

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun interaksi sosial dengan teman dapat memberikan rasa kebersamaan, namun tidak memberikan solusi konkret untuk mengatasi kecemasan. Sebaliknya, dukungan dari keluarga cenderung lebih stabil dan berorientasi pada solusi, sehingga lebih efektif dalam membantu mahasiswa menghadapi tekanan karier. Fauziyah dan Ariati (2015) mengatakan bahwa *family support* memiliki peran yang lebih signifikan dalam mengurangi kecemasan dibandingkan dukungan dari teman sebaya atau *significant others*. Mahasiswa, sebagai kelompok yang tengah fokus mempersiapkan masa depan, menjadi salah satu pihak yang paling membutuhkan dukungan dari keluarga, karena mereka harus benar-benar memusatkan perhatian pada masa depan mereka (Sitompul dkk., 2020).

Family support merupakan persepsi individu tentang dukungan emosional, praktis dan moral yang diberikan oleh keluarga, seperti orang tua atau saudara kandung, yang dapat membantu individu mengatasi tekanan psikologis termasuk *career anxiety*. Keluarga menjadi sumber dukungan utama, terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang menghadapi tantangan karier. Dukungan ini memberikan rasa aman, keyakinan, dan motivasi dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Kesibukan orang tua seringkali menjadi faktor kurangnya dukungan

keluarga. Octavianti (2019) menyatakan bahwa mahasiswa tingkat akhir sering menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya kepercayaan diri terhadap kemampuan mereka, minimnya *family support*, serta keterbatasan karier. Zahrah (2018) menunjukkan bahwa banyak mahasiswa merasa kurang mendapat perhatian dan bantuan dari orang tua saat menghadapi kesulitan. Hal ini sejalan dengan data dari Yudhantara (2016) yang menyatakan bahwa hanya 43,7% mahasiswa mendapatkan dukungan keluarga tinggi, sementara sebesar 56,3% lainnya tergolong rendah. Individu yang tidak mendapatkan *family support* yang cukup cenderung mengalami lebih banyak hambatan dalam merancang masa depannya (Hill dkk., 2003). Minuchin (1974) menekankan bahwa masalah individu tidak terlepas dari pola interaksi dalam keluarganya. Dinamika keluarga memiliki peran penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis mahasiswa, termasuk dalam menghadapi tantangan karier (Aprilyani dkk., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan variabel pada *family support*, karena dinilai paling relevan dan berdampak signifikan terhadap *career anxiety* yang dialami mahasiswa semester akhir (Salwani dan Cahyawulan, 2022).

Family support merupakan hubungan interpersonal dalam keluarga yang mencakup sikap, perilaku, serta penerimaan emosional yang dapat mengurangi dampak negatif terhadap kesehatan mental individu (S. F. E. Putri dkk., 2021). Dukungan ini meliputi pemberian informasi, nasihat, bantuan nyata, serta kehadiran yang memberi manfaat emosional (Gottlieb, 1983). Keluarga menjadi sumber dukungan utama bagi mahasiswa, terutama dalam menghadapi tekanan akademik dan tantangan karier (Shao dkk., 2020).

Family support mencakup tindakan nyata seperti pemberian arahan, saran, hingga umpan balik konstruktif yang dapat memperkuat ketahanan mental mahasiswa (Wicaksono dan Kusumiati, 2024). Dukungan ini bukan hanya meredakan kecemasan, tetapi juga meningkatkan semangat hidup, kepercayaan diri, serta kesiapan dalam menghadapi transisi ke dunia kerja (Ibrahim dkk., 2023). Tingginya dukungan keluarga memungkinkan mahasiswa menerima berbagai

bentuk bantuan yang menunjang, termasuk dorongan emosional dan fasilitas belajar.

Keluarga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *self-efficacy*, dukungan dari keluarga dapat meningkatkan kepercayaan dan individu merasa dihargai, sehingga mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi terkait keputusan karir (Dhiya dkk., 2020). *Self efficacy* merupakan aspek dari *psychological capital*. *Family support* dan *psychological capital* menciptakan efek sinergis dalam mengurangi *career anxiety*. *Family support* dapat meningkatkan *psychological capital* dengan memberikan umpan balik positif dan dorongan kepada individu, sebaliknya, individu dengan *psychological capital* yang kuat cenderung lebih mampu memanfaatkan *family support* yang ada. Kombinasi keduanya memberikan ketahanan mental yang lebih kuat bagi individu dalam menghadapi tantangan karier. Mahasiswa yang mendapatkan *family support* serta memiliki *psychological capital* yang kuat akan lebih mampu mengatasi *career anxiety* dengan baik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mahasiswa yang merasa didukung oleh keluarga dan memiliki efikasi diri yang baik cenderung tidak mudah mengalami kecemasan karier. Sebaliknya, kurangnya *family support* menyebabkan mahasiswa merasa terbebani dalam menentukan masa depan, sebagaimana tercermin dalam survei yang menunjukkan tingginya tingkat *career anxiety* di kalangan mahasiswa akhir FITK UIN Malang.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *family support* dan *psychological capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mahasiswa. Prihatsanti (2014) menyatakan bahwa *family support* dan *psychological capital* memiliki dampak yang signifikan pada mahasiswa. Semakin tinggi *family support* maka akan semakin tinggi *psychological capital* mahasiswa demikian pula sebaliknya. Zhou dkk., (2024) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan karier dipengaruhi oleh faktor internal seperti *psychological capital* dan efikasi diri, serta faktor eksternal seperti *family support*. Sumber dukungan ini dapat berasal dari orang tua maupun saudara kandung (Sancahya dan Susilawati, 2014). *Psychological capital* dapat diperkuat melalui mekanisme sosial seperti hubungan

keluarga yang positif (Luthans dkk., 2015). Individu yang memiliki dukungan sosial dari keluarga cenderung memiliki *psychological capital* yang tinggi, dan dapat membantu mereka mengatasi stres dan kecemasan menghadapi tantangan karier (Rabenu dkk., 2016). Beberapa studi lain menguatkan pentingnya peran *family support* dalam menghadapi kecemasan, termasuk *career anxiety*. Agustianisa dkk., (2022) menunjukkan bahwa dukungan keluarga menciptakan perasaan positif pada mahasiswa yang mengalami kecemasan, memberikan rasa aman dan dicintai. Wicaksono dan Kusumiati, (2024) juga menemukan bahwa dukungan keluarga berkontribusi dalam menurunkan kecemasan dan meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi ketidakpastian masa depan karier. Liu dkk., (2024) menambahkan bahwa *psychological capital* menurunkan kecemasan melalui peningkatan penilaian ulang kognitif dan pengurangan penekanan ekspresi.

Sejumlah penelitian lain menunjukkan bahwa *family support* berperan sebagai faktor protektif yang tidak hanya melindungi individu dari berbagai masalah kesehatan mental, tetapi juga memungkinkan mereka untuk berkembang secara optimal, serta menghindarkan mereka dari berbagai masalah kesehatan mental (Rueger dkk., 2010). Penelitian ini penting untuk dilakukan karena *family support* dan *psychological capital* memiliki peran krusial dalam mengatasi *career anxiety* yang dihadapi mahasiswa pada tahap transisi menuju dunia kerja.

Penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu dalam beberapa hal. Studi oleh Liu dkk., (2024) menyoroti peran *psychological capital* dalam mengelola kecemasan secara umum, tetapi tidak secara spesifik meneliti *career anxiety* dalam konteks transisi ke dunia kerja. Selain itu, banyak penelitian sebelumnya menggunakan populasi mahasiswa secara umum, tanpa mempertimbangkan latar belakang fakultas atau jurusan tertentu. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan memfokuskan pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Malang, yang sebagian besar diarahkan pada karier di bidang pendidikan.

Tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Lahimade dkk., (2022), menemukan bahwa *family support* tidak berpengaruh signifikan terhadap

kecemasan melalui kecerdasan spiritual. Dewi dan Kurniawan (2024) bahkan menemukan hubungan positif antara *family support* dan *ruminatation* pada *jobseekers*, yang menunjukkan bahwa *family support* tidak selalu menurunkan kecemasan, tergantung karakteristik individu. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam literatur. Ketidakkonsistenan tersebut memperkuat urgensi penelitian ini untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Malang. Fokus penelitian ini adalah memahami bagaimana kedua variabel tersebut dapat membantu mahasiswa menghadapi *carrer anxiety*, terutama dalam konteks dunia pendidikan yang penuh tantangan. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *family support* berpengaruh signifikan terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang?
2. Apakah *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *family support* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh bersama *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat teoritis

- a) Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan wawasan dan teori dalam bidang psikologi pendidikan.
- b) Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

- a) Memberikan pemahaman kepada mahasiswa, terutama mahasiswa akhir, tentang pentingnya *family support* dan *psychological capital* dalam mengatasi *career anxiety*
- b) Memberikan wawasan bagi institusi untuk merancang program yang dapat meningkatkan *family support* dan *psychological capital* mahasiswa
- c) Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang mengkaji hubungan antara *family support*, *psychological capital*, dan *career anxiety*.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Career Anxiety*

1. Pengertian *Career Anxiety*

Tsai dkk., (2017) menyatakan bahwa *career anxiety* adalah kondisi individu yang sering mengalami kesulitan, kebingungan, dan keraguan dalam mengambil keputusan terkait karier masa depannya. Individu dengan tingkat kecemasan karier yang tinggi juga cenderung merasa takut gagal karena mereka merasa tidak mampu menentukan arah kariernya dengan jelas. Tsai dkk., (2017) kurangnya eksplorasi karier, ketidakjelasan pemahaman terhadap pekerjaan yang diinginkan, rendahnya kepercayaan diri, serta adanya keraguan terhadap kemampuan pribadi yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang diinginkan dapat meningkatkan risiko munculnya *career anxiety* (Maghfiroh dan Dewi, 2023). *Career anxiety* yang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dapat berdampak buruk pada kondisi psikologis, kesehatan mental, kemampuan komunikasi, serta meningkatkan ketakutan dalam menghadapi tantangan baru (Pisarik dkk., 2017; A. Santo dan Alfian, 2021).

Fortinash dan Worret (2003) menyatakan kecemasan terkait masa depan karier merupakan bentuk respons negatif yang mencakup perasaan takut dan khawatir terhadap ketersediaan lapangan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menghambat individu dalam memenuhi kebutuhannya untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Chua dkk. (1998) juga menjelaskan bahwa kecemasan terhadap masa depan merupakan kombinasi kompleks antara aspek kognitif yang berorientasi ke depan dan pengaruh emosional negatif. Lebih lanjut Chua dkk., (1998) menegaskan bahwa kecemasan dapat dikonseptualisasikan sebagai kondisi yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan somatik, yang berfokus pada ancaman atau bahaya di masa depan, serta ketidakmampuan individu dalam mengendalikan pikirannya terhadap kemungkinan risiko yang mungkin terjadi.

Career anxiety dianggap sebagai kecemasan yang tertanam dalam diri individu yang berkaitan dengan proses pengembangan karier terutama ketika menghadapi masalah karier (Pisarik dkk., 2017). Atkinson dkk. (1983) *career anxiety* menggambarkan kondisi di mana individu mengalami kecemasan, ketakutan, serta kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuannya, yang kemudian memicu munculnya pemikiran negatif mengenai prospek karier di masa depan. *Career anxiety* juga merupakan bentuk emosi yang tidak menyenangkan yang muncul akibat berbagai tantangan dalam fase perkembangan individu, yang dapat memengaruhi aspek afektif, kognitif, serta perilaku. Sumber utama kecemasan terhadap masa depan biasanya berkaitan dengan aspek pendidikan, pekerjaan, serta kehidupan berkeluarga (Adriansyah dk., 2015). Thai (2014) indikator *career anxiety* adalah takut terhadap karier masa depan, gugup jika ditanya rencana karier, bimbang terhadap elemen yang terkait dengan karier, stres dalam merenungkan dan menyusun resume yang kompetitif, takut berkomitmen pada karier, merasa tidak mampu mendapatkan pekerjaan, dan takut kecewa dengan pilihan kariernya (Elfina dan Andriany, 2023).

Bagi mahasiswa, karier merupakan salah satu sumber yang dapat memicu kecemasan (Agung dkk., 2024), karena ketidakpastian dalam dunia kerja sering kali menimbulkan perasaan tidak nyaman (Priest, 1994). Kekhawatiran utama mahasiswa terhadap karier masa depan meliputi terbatasnya peluang kerja serta persaingan ketat dalam mendapatkan pekerjaan. *Career anxiety* dapat memunculkan rasa cemas yang berlebihan, ditandai dengan perasaan takut dan gelisah terhadap kemungkinan buruk yang bisa terjadi di masa depan (Noviyanti, 2023). E. Sari dan Astuti (2014) *career anxiety* merupakan penilaian subjektif individu terhadap ketidakpastian dalam pencapaian tujuan karier, yang dapat memicu konflik internal seperti ketakutan, kekhawatiran, serta kecenderungan untuk menghindari hal-hal yang berhubungan dengan dunia kerja.

Career anxiety tidak hanya berkaitan tentang pemilihan karier tetapi juga terkait kekhawatiran akan ketidakberhasilan atau menganggur. Hal tersebut terdiri dari berbagai proses yang tidak bisa diprediksi oleh seseorang yang ingin berhasil

dalam karier dan dunia kerjanya karena selalu berubah (Pisarik dkk., 2017). *Career anxiety* terjadi ketika adanya ketakutan mengecewakan keluarga dalam keputusan kariernya, takut jauh dari teman dan keluarga karena pekerjaan atau akademis (Mallet 2002). *Career anxiety* merupakan bentuk kecemasan yang dialami mahasiswa tingkat akhir, tidak hanya dalam memilih karier, tetapi juga dalam menghadapi minimnya peluang kerja (L. Vignoli, 2015). Kondisi ini sering kali ditandai dengan perasaan cemas yang berlebihan, seperti gugup, ketegangan emosional, hingga gangguan tidur (Pisarik dkk., 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Susan Heitler dalam artikel yang ditulis oleh seorang pakar psikologis asal Denver dan penulis buku *From Conflict To Resolution* menjelaskan bahwa *career anxiety* adalah salah satu bentuk kecemasan yang paling umum terjadi. Sekitar 25% mahasiswa laki-laki dan 30% mahasiswa perempuan mengalami kecemasan ini, dengan tren yang terus meningkat seiring waktu (Noviyanti, 2023). Ketika individu sudah menentukan kariernya, maka individu sebaiknya menyesuaikan pilihan karier mereka dengan kepribadiannya. Holland berpendapat bahwa ketika seseorang menekuni karier yang selaras dengan kepribadiannya, mereka cenderung lebih menikmati pekerjaan tersebut dan bertahan lebih lama di bidang tersebut (Santrock, 2007), sebaliknya, individu yang berada di jalur karier yang tidak sesuai dengan karakter pribadinya lebih rentan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan (Noviyanti, 2023).

Secara alami, kecemasan merupakan respons wajar yang muncul saat seseorang menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian, seperti merencanakan karier di masa depan (Pisarik dkk., 2017). Namun, jika *career anxiety* berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dampaknya dapat merugikan kondisi mental, kesejahteraan psikologis, serta menimbulkan kesulitan dalam berkomunikasi dan ketakutan dalam menghadapi tantangan baru (Pisarik dkk., 2017; A. Santo dan Alfian, 2021). Peterson dkk., (2011) mengatakan dampak negatif tersebut juga dapat mengarahkan pada permasalahan lain berupa kesulitan menemukan tujuan hidup dan menumbuhkan pertumbuhan pribadi yang mana hal tersebut merupakan

aspek krusial dalam indikator kesejahteraan psikologis (Maghfiroh dan Dewi, 2023).

Career anxiety dapat diartikan sebagai persepsi individu terhadap ketidakpastian dalam mencapai tujuan karier, yang pada akhirnya memicu konflik internal dan perubahan perilaku, seperti kecenderungan untuk menghindari segala sesuatu yang berkaitan dengan dunia kerja (Matindas dkk., 2023). Beberapa faktor yang dapat memicu kecemasan dalam menghadapi dunia kerja antara lain keterbatasan jumlah lapangan pekerjaan, ketakutan dalam memulai sesuatu yang baru, kesulitan dalam menerima kritik, ketidakmampuan menyelesaikan tugas dengan baik, serta kekhawatiran dalam berinteraksi dengan atasan (Hanifa dkk., 2023). Jia dkk., (2022) *career anxiety* terjadi ketika proses kognitif dan emosional yang negatif lebih besar daripada yang positif dan ketika rasa takut lebih kuat daripada harapan. Hal ini mengakibatkan keraguan, kekhawatiran, dan berbagai pikiran irasional tentang hal-hal yang belum terjadi (Trisna Martiani dkk., 2023). Berdasarkan berbagai pandangan tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa *career anxiety* adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh kebingungan, keraguan, dan ketakutan dalam mengambil keputusan karier akibat rendahnya kepercayaan diri dan ketidakjelasan arah masa depan. Definisi ini sesuai dengan penelitian karena mencerminkan situasi yang dialami mahasiswa semester akhir yang tengah menghadapi tekanan transisi ke dunia kerja (Tsai dkk., 2017)

2. Faktor *Career Anxiety*

Beberapa faktor dapat berkontribusi terhadap munculnya *career anxiety* pada individu, diantaranya adalah perhatian berlebihan pada diri sendiri atau *self-focused attention* (Shin dan Lee, 2019), kemampuan beradaptasi dalam karier atau *career adaptability* (Boo dkk., 2021; Shin dan Lee, 2019), eksplorasi karir (Pratiwi dan Irawati, 2020), keterampilan dalam mengatur diri atau *self regulation* (Azhari dan Mirza, 2016), serta dukungan sosial yang dirasakan atau *perceived social support* (Sahin dan Kirdok, 2018) dari keluarga, guru dan teman yang juga berperan dalam membentuk *career adaptability* (Ariyani, 2024). Rifati dan Fathan Abidi (2018) menyatakan *anxiety* dapat dipengaruhi oleh *social support*. *Social support*

terutama dari orang tua, berperan penting dalam menciptakan perasaan aman, dihargai, dan dicintai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepercayaan diri serta membantu individu dalam mengatasi tekanan psikologis saat menghadapi dunia kerja (Matindas dkk., 2023).

Career anxiety juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam diri individu. Rosliani dan Ariati (2017) mengemukakan faktor internal seperti kognitif, behaviour, dan regulasi diri mempengaruhi tingkat kecemasan dalam dunia kerja, di mana pembentukan persepsi yang negatif terhadap dunia kerja, kurangnya kesempatan untuk terlibat secara aktif dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban, serta rendahnya regulasi diri dalam mengontrol pikiran dan tindakan, dapat meningkatkan kecemasan terkait karier.

Pisarik dkk., (2017) mengatakan terdapat beberapa faktor eksternal yang memicu kecemasan mahasiswa terhadap dunia kerja, antara lain: (1) gejala kecemasan umum seperti gangguan tidur; (2) ketakutan akibat kurangnya lapangan kerja yang sesuai dengan harapan; (3) tekanan dari ekspektasi orang tua, lingkungan, maupun diri sendiri; (4) minimnya informasi mengenai cara menghadapi dunia kerja dan mengembangkan karier; (5) ketidakpercayaan diri akibat merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup, yang berujung pada distorsi kognitif; (6) kecenderungan untuk membandingkan diri dengan teman sebaya dalam hal pengalaman, keterampilan, dan perkembangan karier, yang semakin memperparah kecemasan; serta (7) ketidakpastian ekonomi dan kondisi finansial yang tidak stabil di lingkungan sekitar (Zulfahmi dan Andriany, 2021).

Faktor lain yang turut memengaruhi *career anxiety* mencakup ketakutan akan kegagalan, kekecewaan terhadap pencapaian masa lalu, evaluasi diri yang cenderung negatif, orientasi diri yang pesimistis, serta ketidakpercayaan terhadap keterampilan yang dimiliki (Ismail dkk., 2023). *Career anxiety* juga dapat dipicu oleh berbagai faktor, termasuk aspek kognitif, seperti persepsi negatif yang dipenuhi kekhawatiran bahwa individu tidak akan mampu menghadapi tantangan pekerjaan. Selain itu, faktor emosional juga berperan, misalnya perasaan tegang dan cemas terhadap ketidakpastian masa depan. Sementara itu, faktor sosial, seperti

tekanan dari standar keberhasilan yang tinggi atau ekspektasi lingkungan sekitar yang berlebihan, juga dapat memperburuk kondisi *career anxiety* (Hanifa dkk., 2023).

3. Dampak *Career Anxiety*

Healy (1991) mengemukakan bahwa *career anxiety* berdampak pada perkembangan pengalaman individu, dimana hal tersebut akan mengganggu proses pengambilan keputusan untuk menjalani suatu pekerjaan. *Career anxiety* juga memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap karir yang dipilih (Zulfahmi dan Andriany, 2021), artinya individu yang mengalami *career anxiety* pada tingkat yang tinggi cenderung tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan atau berkomitmen terhadap pilihan karier tertentu. Sebaliknya, mereka akan lebih terbuka dalam mengeksplorasi berbagai kemungkinan karier yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka (Mirah dan Indianti, 2018). Dampak *career anxiety* pada mahasiswa meliputi perasaan tertekan, takut menghadapi masa depan dengan optimis, kehilangan semangat belajar, putus sekolah atau tidak ingin melanjutkan pendidikan tinggi, dan kurang percaya diri terhadap kemampuan mereka (Mariah dkk., 2020).

Career anxiety pada masa depan dapat dikategorikan sebagai kecemasan realistis, yaitu rasa takut terhadap ancaman nyata dari lingkungan eksternal (Schultz, 2012). Salah satu dampaknya adalah peningkatan respons psikologis yang membuat individu berpikir berlebihan tentang kemungkinan buruk yang dapat terjadi di masa depan. Jika tidak ditangani, kecemasan ini dapat berkembang menjadi gangguan kecemasan yang berkelanjutan (Noviyanti, 2023). *Career anxiety* yang dibiarkan berlarut-larut dapat mengurangi komitmen individu terhadap kariernya, menyebabkan ketidakpuasan kerja, serta menurunkan kontribusi mereka terhadap lingkungan meskipun memiliki kualifikasi yang cukup (Daniels dkk., 2011). Selain itu, kecemasan ini dapat menghambat pengambilan keputusan karier, bahkan membuat seseorang ragu dalam menentukan jalur karier yang akan ditempuh (Thai, 2014). Berdasarkan berbagai temuan penelitian, dapat

disimpulkan bahwa *career anxiety* berpotensi menjadi hambatan dalam perkembangan karier individu (Mirah dan Indianti, 2018).

4. Dimensi *Career Anxiety*

Tsai dkk., (2017) mengemukakan bahwa dalam *career anxiety* terdapat empat dimensi yaitu *personal ability* (kemampuan pribadi), *irrational beliefs about employment* (keyakinan irasional tentang pekerjaan), *employment environmen* (lingkungan kerja), dan *profesional education training* (pelatihan pendidikan profesional) (Adriansyahdkk., 2015). Tsai dkk., (2017) mendasari teori *career anxiety* dari teori kecemasan Goodstein dan mengembangkan alat ukur *career anxiety* dari 4 dimensi berdasarkan Tsai dkk., (2017) yakni:

- 1) *Personal Ability*, kemampuan individu dalam memperoleh keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Aspek ini mencakup keterampilan dasar seperti penguasaan bahasa asing, kemampuan operasional komputer, kepemimpinan, serta kemampuan berkolaborasi dengan orang lain.
- 2) *Irrational Beliefs About Employment*, keyakinan irasional terkait dunia kerja yang terus-menerus muncul dalam pemikiran individu. Keyakinan ini dapat mencerminkan kekhawatiran berlebihan mengenai tantangan yang mungkin dihadapi setelah lulus dan memasuki dunia kerja.
- 3) *Professional Education Training*, pemahaman praktis mengenai keterampilan profesional dan ekspektasi realistis terhadap karier. Aspek ini mencakup kecemasan terkait kesesuaian pekerjaan dengan minat dan bakat, penerapan ilmu yang telah dipelajari, serta penguasaan keterampilan profesional yang dimiliki.
- 4) *Employment environment*, kekhawatiran terhadap kurangnya informasi tentang dunia kerja, termasuk kondisi ekonomi, tingkat pendapatan, serta dinamika ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi individu.

5. Kajian Keislaman *Career Anxiety*

Career anxiety dapat dipahami sebagai bagian dari ujian kehidupan yang harus dihadapi manusia. Islam mengajarkan bahwa setiap individu akan mengalami

berbagai bentuk cobaan, termasuk kekhawatiran terhadap masa depan, pekerjaan, dan rezeki. Setiap individu pasti pernah mengalami perasaan cemas dalam hidupnya. Kekhawatiran terhadap masa depan, seperti ketakutan akan sulitnya mendapatkan pekerjaan atau risiko menganggur setelah menyelesaikan pendidikan tinggi, merupakan hal yang umum dirasakan. Menurut perspektif Islam, berdasarkan kajian yang merujuk pada Al-Qur'an, kecemasan diartikan sebagai bentuk ketakutan yang muncul dalam diri seseorang. Ada berbagai konsep yang dapat digunakan untuk mengatasi kecemasan ini.

1. *Tawakkal* (Berserah Diri kepada Allah)

Islam mengajarkan konsep *tawakkal*, yaitu berserah diri sepenuhnya kepada Allah setelah berusaha sebaik mungkin. *Tawakkal* adalah bentuk keyakinan bahwa Allah akan mencukupi kebutuhan hamba-Nya, terutama dalam urusan pekerjaan dan karier. Ketika menghadapi *career anxiety*, seorang Muslim dianjurkan untuk tetap optimis, bekerja keras, dan kemudian menyerahkan hasilnya kepada Allah. Sebagaimana yang tertuang dalam Al-Qur'an:

وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ قَدْ
جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا (الطلاق: ٣)

" dan Dia memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya.

Dan barangsiapa bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)nya. Sesungguhnya Allah melaksanakan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah mengadakan ketentuan bagi setiap sesuatu."

(QS. At-Talaq: 3)

Tabel 2. 1 *Career Anxiety* dalam QS. At-Talaq:3

No.	Lafadz	Arti	Kajian Psikologi dalam Perspektif Islam
1.	وَيَرْزُقْهُ	Dan Dia memberi rizki	Ayat-ayat di atas bisa di simpulkan, siapa saja yang berserah diri kepada Allah, pasti akan di cukupi oleh-Nya. Menurut ayat tersebut, tawakkal ialah keyakinan dan kepercayaan penuh pada rencana Allah. Orang dengan gangguan kecemasan sering kali merasa terjebak dalam kekhawatiran yang berlebihan tentang masa depan. Mengadopsi prinsip tawakkal dapat membantu individu melepaskan kekhawatiran dan mempercayakan masa depan kepada Tuhan (Irwanto, 2020).
2.	مِنْ	Dari	
3.	حَيْثُ	Arah	
4.	لَا	Tidak	
5.	يَحْتَسِبُ	Disangka	
6.	وَمَنْ	Dan barang siapa	
7.	يَتَوَكَّلْ	Bertawakkal	
8.	عَلَى	Atas	
9.	اللَّهِ	Allah	
10.	فَهُوَ	Maka Dia	
11.	حَسْبُهُ	Mencukupi	
12.	إِنَّ	Sesungguhnya	
13.	اللَّهِ	Allah	
14.	يُلْغِ	Menyampaikan	
15.	أَمْرَهُ	Urusan-Nya	
16.	فَإِنَّ	Sesungguhnya	
17.	جَعَلَ	Menjadikan	
18.	اللَّهُ	Allah	
19.	لِكُلِّ	Bagi segenap/tiap-tiap	
20.	شَيْءٍ	Sesuatu	
21.	قَدْرًا	Ketentuan/ukuran	

Keyakinan bahwa rezeki sudah diatur oleh Allah, umat Islam diajarkan untuk tidak terlalu khawatir secara berlebihan tentang pekerjaan atau masa depan, selama mereka sudah melakukan ikhtiar. QS. At-Talaq ayat 3 secara eksplisit memberikan jaminan bahwa Allah akan mencukupkan kebutuhan hamba-Nya yang bertawakkal, termasuk dalam hal rezeki dan masa depan. Hal ini secara langsung berkaitan dengan esensi *career anxiety*, yaitu kekhawatiran terhadap kelayakan hidup dan kepastian pekerjaan.

2. *Ikhtiar* dan Doa

Islam mengajarkan keseimbangan antara usaha (*ikhtiar*) dan doa. Seorang Muslim dianjurkan untuk berusaha keras dan kemudian memohon hasil terbaik kepada Allah. Seperti hadist berikut:

لَوْ أَنَّكُمْ تَوَكَّلْتُمْ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ لَرَزَقَكُمْ كَمَا يَرْزُقُ الطَّيْرَ، تَغْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بِطَانًا

"Jika kalian bertawakkal kepada Allah dengan sebenar-benarnya tawakkal, niscaya Allah akan memberikan rezeki kepada kalian sebagaimana Dia memberikan rezeki kepada burung-burung. Mereka pergi di pagi hari dengan perut kosong, dan kembali di sore hari dengan perut kenyang."
(HR. Tirmizi, Ibnu Majah, dan Ahmad) – (Musnad Ahmad – 205)

Hadis tersebut mengajarkan individu untuk berusaha semaksimal mungkin dalam meraih manfaat dan menghindari mudarat, sambil tetap berserah diri sepenuhnya kepada Allah. Ketika seseorang telah berikhtiar dengan sungguh-sungguh, Allah akan mencukupi kebutuhannya, sebagaimana Dia memberi rezeki kepada burung yang pergi mencari makan di pagi hari dalam keadaan lapar dan kembali di sore hari dengan perut kenyang. Perilaku burung tersebut mencerminkan pentingnya usaha dalam mencari rezeki, tanpa sikap pasrah yang berlebihan atau kemalasan. Melalui *ikhtiar* yang maksimal dan diiringi dengan doa, umat Islam diyakinkan bahwa Allah akan membukakan jalan keluar dari kecemasan dan kegelisahan yang mereka alami terkait karier (Mutakabbir, A. 2019).

3. Berlindung kepada Allah

وَقُلْ رَبِّ اعْزُدْ بِكَ مِنْ هَمَزَاتِ الشَّيْطَانِ

Dan katakanlah, "Ya Tuhanku, aku berlindung kepada Engkau dari bisikan-bisikan setan, (QS. Al-Mu'minin : 97)

وَاعْزُدْ بِكَ رَبِّ أَنْ يَحْضُرُونِ

dan aku berlindung (pula) kepada Engkau ya Tuhanku, agar mereka tidak mendekati aku.” (QS. Al-Mu'minun : 98)

Surah ini mengandung makna tauhid yang mendalam, di mana manusia dianjurkan untuk berlindung kepada Allah SWT dari gangguan setan yang tak kasat mata. Hal ini betapa pentingnya bergantung kepada Allah SWT, sekaligus menyadari bahwa sebagai manusia, kita memiliki kelemahan, bahkan di hadapan Allah, kita adalah makhluk yang lemah, dan tanpa perlindungan-Nya, kita bisa berada dalam kondisi tidak berdaya di tengah makhluk lainnya. Ayat ini berisi permohonan perlindungan kepada Allah SWT dari bisikan dan kedatangan setan. Nilai-nilai ayat 97-98 pada surah Al-Mu'minun bisa dijadikan sebagai obat untuk mereduksi kecemasan pemilihan karier mahasiswa sehingga dapat memilih arah karier dengan tepat tanpa rasa cemas (F. A. Sari dan Rozikan, 2024).

Career anxiety dapat diatasi dengan memperkuat hubungan dengan Allah melalui *tawakkal*, *ikhtiar*, doa, serta memahami konsep takdir. Selain itu juga sangat penting dalam mengurangi kecemasan dan memberikan solusi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

B. Family Support

1. Pengertian Family Support

Perceived social support adalah bentuk dukungan yang dirasakan individu dari lingkungan terdekatnya, seperti *family*, *friend*, dan *significant others* (Zimet dkk., 1998). Friedman, M.M. (1998) mengatakan keluarga merupakan suatu kelompok kecil individu yang memiliki hubungan yang kuat dan saling mengandalkan satu sama lain, tersusun sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan bersama (Friedman, M. M. 2013). Keluarga adalah garda terdepan dalam memberikan pendidikan, perlindungan, kenyamanan, rasa aman, dukungan, dan berbagai aspek positif yang mendukung perkembangan individu dan menjadi fondasi utama yang membentuk karakter individu, baik yang positif maupun negatif (Fauzi, 2018). Keharmonisan dalam keluarga menciptakan lingkungan yang nyaman, memungkinkan anggotanya untuk mencari dukungan, pengertian, dan

penerimaan (Nuroniya, 2023). *Family support* mencakup sikap, tindakan, dan penerimaan yang diberikan oleh setiap anggota keluarga satu sama lain. Dukungan diwujudkan melalui kasih sayang, perhatian, kepedulian, penghargaan dan pemberian nasihat antar anggota keluarga (Friedman, M. M., 2013) *Family support* mampu berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, mengurangi stres, serta membantu individu beradaptasi lebih baik terhadap pertahanan hidup (Astuti, 2010)

Family support merujuk pada bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu, yang mencakup dukungan emosional serta dukungan dalam menyelesaikan masalah (Zimet dkk., 1998). Friedman dkk., (2010) mendefinisikan *family support* sebagai bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu, yang mencakup dukungan emosional, informasional, penghargaan, dan instrumental. Dukungan ini mencerminkan perhatian, empati, pengertian, serta dorongan yang dapat meningkatkan rasa aman, nyaman, dan percaya diri seseorang (Sarafino, 2011; Wahyuni dkk., 2022). Zimet dkk., (1998) mengatakan *family support* memungkinkan individu merasa dihargai, dicintai, serta didukung dalam menghadapi berbagai situasi kehidupan, dukungan yang diterima dari anggota keluarga dapat berupa dukungan psikologis, fisik, dan finansial.

Family support memiliki manfaat penting dalam membantu individu mengatasi kecemasan dan mencegah dampak negatif seperti rasa takut, tekanan, dan depresi (Batubara, 2005). Hurlock (1990) menegaskan bahwa *family support*, terutama dari orang tua dan saudara, sangat diharapkan oleh remaja saat menghadapi krisis akademik. Dukungan dari orang terdekat, seperti keluarga, termasuk kesediaan untuk mendengarkan keluhan, dapat memberikan efek positif. Hal ini meliputi pelepasan emosi, peningkatan harga diri, penguatan rasa percaya diri, dan pengurangan tingkat kecemasan. Dukungan tersebut membuat remaja merasa dirinya diterima dan dihargai oleh lingkungan sekitarnya (Hurlock, 2002).

Family support memiliki peran penting dalam membantu individu menghadapi berbagai masalah.. Adanya dukungan, individu akan mengalami

peningkatan rasa percaya diri serta dorongan yang lebih kuat untuk menghadapi tantangan (Sarason dkk., 1990). Sarafino (2011) mengungkapkan bahwa keluarga mencakup pemberian penghargaan, kenyamanan, perhatian, dan bantuan dari. Rook dkk., (2006) juga menyatakan bahwa *family support* merupakan bentuk hubungan sosial yang melibatkan ekspresi perasaan, dukungan emosional, dan informasi nasihat. Zimet dkk., (1998) *family support* dapat berfungsi sebagai sumber dukungan yang signifikan, karena keluarga dapat memberikan penerimaan tanpa syarat, kasih sayang, serta bantuan yang diperlukan dalam menghadapi situasi krisis. (Beck dan Clark, 1997) menjelaskan bahwa adanya keyakinan bahwa keluarga akan selalu mendukung individu dalam situasi apa pun dapat mengurangi persepsi risiko yang muncul dari keluarga, yang pada akhirnya mengurangi kecemasan akademik yang dirasakan.

Family support dapat memberikan kepercayaan diri dan motivasi kepada individu untuk menghadapi berbagai permasalahan. Friedman dkk., (2010), menyatakan keluarga merupakan sumber dukungan yang paling dekat dan aman, karena memungkinkan individu untuk berbagi kekhawatiran maupun kebahagiaan dengan nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziyah dan Ariati (2015) *family support* memiliki peran yang lebih signifikan dibandingkan dukungan teman sebaya dalam menurunkan kecemasan, terutama dalam menghadapi situasi yang tidak dapat diprediksi (Fauziyah dan Ariati, 2015). *Family support* merupakan proses yang berlangsung sepanjang hidup, dengan bentuk dan jenis dukungan yang berbeda-beda pada setiap fase kehidupan keluarga. Walaupun demikian, di setiap tahap kehidupan, *family support* berperan penting dalam membantu keluarga berfungsi secara optimal dan meningkatkan kemampuan adaptasi untuk menjaga kesehatan keluarga (M. Friedman dkk., 2010).

Bronfenbrenner (1992) mengatakan *family support* berfungsi sebagai sistem penyangga yang membantu individu mengatasi stres dan meningkatkan kesehatan emosional, sehingga mendukung perkembangan kepribadian yang sehat. (Bronfenbrenner, 1979, 1992). Friedman dkk., (2010) mengatakan *family support* melibatkan hubungan timbal balik, komunikasi berkualitas, dan partisipasi sosial.

Kekurangan *family support* dapat berdampak negatif pada emosional remaja, membuat mereka merasa tidak nyaman di rumah dan enggan mencari bantuan. Sebaliknya, *family support* yang tinggi meningkatkan kenyamanan, rasa dihargai, dan kemampuan beradaptasi remaja dalam lingkungan sosial (Nada dan Zainun, 2024). Berdasarkan berbagai pandangan tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa *family support* adalah dukungan emosional, informasional, dan instrumental dari keluarga yang membantu individu menghadapi tekanan (Friedman dkk., 2010). Teori ini relevan karena menunjukkan bahwa dukungan keluarga dapat mengurangi kecemasan karier mahasiswa akhir, dengan memberikan rasa aman dan meningkatkan kepercayaan diri.

2. Dimensi *Family Support*

Friedman (2010) menyebutkan dimensi *family support* terdiri dari; dukungan penilaian, dukungan instrumental, dukungan informasional, dukungan emosional

a. Dukungan emosional

Keluarga menyediakan tempat yang aman dan nyaman untuk beristirahat dan memulihkan diri, sekaligus membantu anggota keluarga mengelola emosi. Dukungan emosional meliputi kasih sayang, kepercayaan, perhatian, serta kemampuan untuk mendengar dan didengarkan. Dukungan emosional adalah bentuk dukungan yang mencerminkan empati, kasih sayang, dan kepedulian terhadap seseorang, sehingga individu merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, diperlihatkan, dan dicintai (Kusnadi dkk., 2021).

b. Dukungan instrumental

Keluarga menjadi sumber bantuan praktis dan konkret, seperti memenuhi kebutuhan dasar anggota keluarga. Dukungan instrumental mencakup bantuan yang diberikan secara langsung atau dalam bentuk nyata. Contohnya termasuk memastikan terpenuhinya kebutuhan makan, minum, dan istirahat.

c. Dukungan informasional

Keluarga berfungsi sebagai sumber informasi sekaligus penyebar informasi yang relevan dengan dunia luar. Dukungan informatif berupa pemberian nasihat, arahan, sugesti, atau informasi yang membantu individu dalam memahami serta mengatasi suatu permasalahan. *Family support* dapat membantu mengurangi potensi stres individu.

d. Dukungan penilaian

Keluarga berperan sebagai pemberi umpan balik yang membantu dalam membimbing dan memediasi penyelesaian masalah. Selain itu, keluarga menjadi sumber pengakuan dan validasi identitas setiap anggotanya, dengan menunjukkan dukungan, penghargaan, dan perhatian.

3. Kajian Keislaman *Family Support*

Berikut adalah kajian keislaman tentang *family support*:

1. Saling Menolong (*Ta'awun*)

Family support yang merupakan bentuk bantuan yang diberikan oleh orang lain, bisa dikategorikan ke dalam perilaku tolong menolong atau *Ta'awun*. Karena manusia pada dasarnya merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka manusia tidak bisa berdiri sendiri tanpa ada dukungan dan bantuan dari manusia lain. Prinsip saling menolong dan tolong-menolong sangat ditekankan dalam Islam. *Family support* dapat muncul dari tindakan saling membantu dalam situasi sulit, baik secara emosional maupun materi. Contoh tindakan *ta'awun* dapat berupa memberi kepada yang membutuhkan, mendengarkan keluh kesah anak, atau memberikan nasihat yang baik. ayat Al-Quran yang terkait dengan *family support*. QS. Al-Maidah : 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشُّهُرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ النَّبِيِّتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نَقَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-

bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). **Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.**” (QS Al-Maidah : 2)

Tabel 2. 2 Family Support dalam QS. Al-Maidah:2

No.	Lafadz	Arti	Kajian Psikologi dalam Perspektif Islam
1	يَا أَيُّهَا	Wahai	Ayat tersebut mengatakan bahwa dalam Islam, umatnya didorong untuk saling memberikan bantuan dan dukungan dalam hal kebaikan serta melakukan perbuatan yang bermanfaat bagi orang lain. Karena ketika kebaikan tersebut dilakukan secara kolektif, akan memberikan dampak yang besar. Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
2	الَّذِينَ	Orang-orang yang	
3	ءَامَنُوا	Beriman	
4	لَا	Jangan	
5	تُجْلُوا	Kamu melanggar	
6	شَعِيرَ	Syiar-syiar	
7	اللَّهِ	Allah	
8	وَلَا	Dan jangan	
9	الشَّهْرِ	Bulan-bulan	
10	الْحَرَامِ	Haram/suci	
11	وَلَا	Dan jangan	
12	الْهَدْيِ	Binatang hadiah/korban	
13	وَلَا	Dan jangan	
14	الْقَلْبِ	Binatang yang diberi kalung untuk korban	
15	وَلَا	Dan jangan	
16	ءَامِينَ	Orang-orang yang mengunjungi	
17	الْبَيْتِ	Baitul	Mereka bermaksud mencari Karunia Dari Tuhan mereka
18	الْحَرَامِ	Haram	
19	يَبْتَغُونَ	Mereka bermaksud mencari	
20	فَضْلًا	Karunia	
21	مِّنْ	Dari	
22	رَبِّهِمْ	Tuhan mereka	

No.	Lafadz	Arti	Kajian Psikologi dalam Perspektif Islam
23	وَرِضُونَا	<i>Dan keridhaan</i>	Ayat tersebut mengatakan bahwa dalam Islam, umatnya didorong untuk saling memberikan bantuan dan dukungan dalam hal kebaikan serta melakukan perbuatan yang bermanfaat bagi orang lain. Karena ketika kebaikan tersebut dilakukan secara kolektif, akan memberikan dampak yang besar. Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
24	وَإِذَا	<i>Dan apabila</i>	
25	خَلَلْتُمْ	<i>Kamu telah menyelesaikanibadah haji</i>	
26	فَأَصْطَادُوا	<i>Maka berburulah kamu</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
27	وَلَا	<i>Dan jangan</i>	
28	يَجْرِمَنَّكُمْ	<i>Ganjaran (dosa) yang kamu lakukan</i>	
29	شَنَآنُ	<i>Kebencian</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
30	قَوْمٍ	<i>Suatu kaum</i>	
31	أَنَّ	<i>Bahwa</i>	
32	صَدُّوكُمْ	<i>Mereka menghalang-halangi kamu</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
33	عَنِ	<i>Dari</i>	
34	الْمَسْجِدِ	<i>Masjidil</i>	
35	الْحَرَامِ	<i>Haram</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
36	أَنَّ	<i>Bahwa</i>	
37	تَعْتَدُوا	<i>Kamu melampaui batas/aniaya</i>	
38	وَتَعَاوَنُوا	<i>Dan tolong menolonglah kamu</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
39	عَلَى	<i>Atas</i>	
40	الْبِرِّ	<i>Kebaikan</i>	
41	وَالْتَقْوَى	<i>Dan takwa</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
42	وَلَا	<i>Dan jangan</i>	
43	تَعَاوَنُوا	<i>Kamu tolong menolong</i>	
44	عَلَى	<i>Atas</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
45	الْإِثْمِ	<i>Berbuat dosa</i>	
46	وَالْعَدْوَى	<i>Dan permusuhan</i>	
47	وَاتَّقُوا	<i>Dan bertakwalah</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
48	اللَّهُ	<i>Allah</i>	
49	إِنَّ	<i>Sesungguhnya</i>	
50	اللَّهُ	<i>Allah</i>	Selain itu, sikap saling membantu sesama manusia menjadi dasar penting dalam membangun hubungan harmonis antara anggota masyarakat. Sikap saling membantu ini mencerminkan perilaku yang memberikan manfaat bagi orang lain dan meringankan beban mereka melalui tindakan nyata (Awaru dkk., 2023).
51	شَدِيدٌ	<i>Sangat keras</i>	
52	الْعِقَابِ	<i>siksa</i>	

Islam juga menekankan pentingnya mencari dukungan dari teman, atau komunitas Islam, dukungan ini dapat berupa bantuan dalam kebutuhan emosional seperti memberikan hiburan atau semangat, maupun bantuan

praktis. Ketika masyarakat mendorong dan mendukung individu dalam kebajikan, setiap orang merasa diterima, aman, dan diberdayakan untuk mencapai kesejahteraan pribadi dan spiritual.

C. *Psychological Capital*

1. Pengertian *Psychological Capital*

Psychological capital merupakan bagian dari psikologi positif yang membawa nilai-nilai optimis bagi setiap individu. Luthans, Youssef, dkk., (2007) menyatakan bahwa *psychological capital* bersifat dinamis dan dapat terus berkembang seiring dengan perubahan yang dialami seseorang. Luthans, Avolio, dkk., (2007) mengatakan *psychological capital* adalah keadaan psikologis positif yang berkembang dalam diri individu, yang ditandai dengan beberapa karakteristik utama. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi tantangan, membangun pola pikir optimis mengenai keberhasilan di masa depan, memiliki harapan yang kuat untuk mencapai tujuan (*hope*), serta mampu bertahan dan bangkit kembali ketika menghadapi kesulitan (*resiliency*).

Luthans, Youssef dan Avolio (2015) menambahkan bahwa *psychological capital* bersifat dinamis, saling melengkapi, serta bekerja secara sinergis. Secara teori, keempat dimensi *psychological capital* memiliki landasan yang berdiri sendiri, namun tetap berinteraksi satu sama lain. Individu yang penuh harapan dan memiliki strategi untuk mencapai tujuannya akan lebih terdorong untuk menghadapi tantangan, sehingga semakin tangguh. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi lebih mudah menerapkan harapan, optimisme, dan ketahanan dalam menghadapi berbagai situasi. Sementara itu, individu yang resilien cenderung lebih terampil dalam memanfaatkan kemampuannya untuk mempertahankan optimisme yang realistis dan fleksibel (Luthans, Youssef, dkk., 2007). Teori *psychological capital* menggunakan tiga mekanisme: (1) *malleability* (kelenturan), (2) *agency* (agensi), dan (3) *sociability* (sosialisasi). Luthans dkk., (2004), mengatakan kelenturan memfasilitasi pengalaman individu melalui perubahan dan adaptasi. Melalui agensi, individu berusaha untuk secara proaktif

memengaruhi lingkungan mereka dan mengubah arah tindakan mereka sesuai dengan rencana dan tujuan mereka. Akhirnya, dengan bantuan sosialisasi, individu menggunakan dukungan sosial sebagai sumber daya tambahan untuk mengejar tujuan mereka (Zyberaj dan Bakaç, 2022).

Psychological capital yang kuat akan mendukung individu dalam berperan aktif di lingkungan sosialnya. Keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan yang baik, akan membuat seseorang lebih siap menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk mengelola dirinya dengan baik, sehingga tidak mudah terpengaruh oleh tekanan yang dapat mengganggu kehidupan sosialnya. Berdasarkan temuan tersebut disimpulkan *psychological capital* menurut Luthans dkk. (2007) adalah keadaan psikologis positif yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*, yang dapat dikembangkan dan saling memperkuat. Teori ini sesuai dengan penelitian karena menjelaskan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi mampu menghadapi ketidakpastian karier dengan lebih percaya diri, optimis, serta mampu bangkit dari tekanan.

2. Aspek *Psychological Capital*

Luthans, Youssef, dkk., (2007), *psychological capital* terdiri dari empat aspek atau dimensi utama, yang sering disingkat menjadi HERO:

1. *Hope* (Harapan)

Hope mencakup keyakinan individu bahwa mereka dapat mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan berbagai jalur atau strategi, dan melibatkan kemampuan untuk merencanakan dan beradaptasi jika jalur yang diambil mengalami hambatan. Sumber daya *psychological capital* yang disebut *hope* yang menggambarkan adanya tujuan, keyakinan, serta energi untuk mencapainya. *Hope* juga mencakup kemampuan untuk mengarahkan kembali langkah tujuan jika diperlukan agar keberhasilan menuju tercapai (Snyder dan Lopez, 1991). Individu dengan tingkat harapan yang tinggi termotivasi oleh keyakinan mereka untuk menemukan cara mencapai tujuan. Berdasarkan teori

konstruksi ini, Snyder menetapkan bahwa *hope* dapat dibangun melalui intervensi yang menunjukkan sifat sebagai kondisi psikologis yang berkembang (Snyder, 2000).

Hope sebagai konstruksi juga memiliki karakteristik unik (Bryant dan Cvengros, 2004; Carifio dan Rhodes, 2002; Snyder, 2000) dengan pengukuran yang valid dan andal (Snyder dkk., 1996). Selain itu, relevansi *hope* terhadap lingkungan kerja modern semakin penting. Penelitian menunjukkan hubungan antara harapan dengan kinerja yang dinilai oleh atasan (Luthans dkk., 2004) serta profitabilitas organisasi (Peterson dkk., 2011).

2. *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas tertentu, mencakup rasa percaya diri dan keyakinan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan yang dihadapi. *Self efficacy* merupakan keyakinan positif seseorang terhadap kemampuan untuk menggunakan sumber daya dan mengambil tindakan yang diperlukan guna mencapai keberhasilan di lingkungan yang penuh tantangan (Bandura, 1997; Carifio dan Rhodes, 2002). Individu dengan *Self efficacy* yang tinggi cenderung mengambil tugas-tugas yang menantang, memobilisasi sumber daya kognitif yang diperlukan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi ha

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Self efficacy* berperan positif terhadap hasil yang beragam. Menurut teori dan penelitian ekstensif, *self efficacy* dikonseptualisasikan dan diukur sebagai suatu keadaan psikologis yang dapat berkembang, unik, dapat diukur secara valid, dan berdampak pada peningkatan kinerja (Bandura, 1997). *Self efficacy* telah terbukti beradaptasi secara spesifik dalam berbagai domain, menunjukkan sifat yang fleksibel (Bandura, 1997). Konsep ini memenuhi syarat sebagai *psychological capital* positif bersama dengan *hope* dan *optimism*, sebagaimana ditetapkan oleh Luthans dan Youssef. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berkaitan erat dengan sejumlah dimensi dalam dunia kerja, termasuk

kepemimpinan (Chemers dkk., 2000), kreativitas (Tierney dan Farmer, 2002), dan kinerja (Luthans dkk., 2015).

3. *Resilience* (Ketahanan)

Resilience adalah kemampuan untuk pulih dari kesulitan, tantangan, atau stres. Individu yang memiliki *resilience* dapat menghadapi perubahan dan adaptasi dengan baik, serta tetap berfokus pada tujuan mereka meskipun ada hambatan. *Resilience* menggambarkan kemampuan seseorang untuk bangkit kembali dan meraih keberhasilan meskipun menghadapi masalah dan kesulitan (Coutu, 2002). Menurut psikologi positif, individu yang tangguh cenderung menerima kenyataan dengan sikap optimis dan memiliki keyakinan yang kokoh, yang memungkinkan mereka untuk bereaksi dan beradaptasi terhadap situasi baru. Menurut Luthans, Youssef, dkk., (2007) *resilience* juga memiliki validitas diskriminan berdasarkan bukti empiris (Bryant dan Cvengros, 2004; Carifio dan Rhodes, 2002) dan memenuhi kriteria yang mirip dengan kondisi psikologis.

Sebagai bagian dari penelitian teoritis yang ekstensif, landasan pembangunan *resilience* dalam psikologi klinis dan perkembangan mencakup penggunaan *resilience scale* yang dikembangkan oleh Wagnild dan Young (1993), yang terbukti valid dan andal. Penelitian juga menunjukkan bahwa *resilience* merupakan atribut unik (Luthans, Youssef, dkk., 2007) yang relevan di lingkungan kerja. Misalnya, terdapat hubungan yang signifikan antara *resiliency* karyawan dengan kepuasan kerja dan kinerja selama masa perubahan atau transformasi besar (Larson dan Luthans, 2006).

4. *Optimism* (Optimisme)

Optimism adalah harapan dan keyakinan bahwa hasil positif akan terjadi di masa depan, dan melibatkan pandangan positif terhadap situasi dan kemampuan untuk mengatasi masalah dengan percaya bahwa hasil yang baik akan datang. *Optimism* didefinisikan sebagai atribusi positif terhadap masa kini dan masa depan seseorang. *Optimism* ini mencakup keyakinan bahwa hal-hal

baik akan terjadi di masa depan (Bandura, 1997; Seligman, 1998). Orang yang optimis cenderung melihat hal positif dari situasi yang ada dan menghindari kejadian yang dapat merugikan mereka, sehingga mereka termotivasi untuk menghadapi situasi sulit. Berbeda dengan *self efficacy* dan *hope* yang fokus pada tujuan dari perspektif internal, *optimism* menambahkan perspektif eksternal, dengan keyakinan bahwa keadaan di luar diri mereka juga akan mendukung pencapaian tujuan tersebut.

Optimism dianggap memiliki kecenderungan disposisional, tetapi dapat ditingkatkan melalui pelatihan khusus sehingga bisa menjadi kondisi psikologis yang fleksibel (Seligman, 1998). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa *optimisme* memiliki independensi konseptual (Luthans, Youssef, dkk., 2007) dan validitas diskriminan berdasarkan bukti empiris (Bryant dan Cvengros, 2004). *Optimism* dalam konteks pekerjaan dikaitkan dengan hasil positif, seperti efektivitas kepemimpinan dan kinerja di tempat kerja (Seligman, 1990). *Optimism* sering diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Scheier dan Carver (1985).

Luthans, Youssef, dkk., (2007), mendefinisikan *psychological capital* sebagai kondisi psikologis positif yang berkembang dalam diri individu. *Psychological capital* dicirikan oleh empat aspek utama, yaitu: (1) keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi tantangan dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan; (2) optimisme dalam menilai keberhasilan saat ini maupun di masa depan secara positif; (3) ketekunan dalam mencapai tujuan serta kemampuan untuk menyesuaikan strategi jika diperlukan agar tetap berhasil (*hope*); dan (4) ketahanan (*resilience*) dalam menghadapi kesulitan, dengan kemampuan untuk bangkit kembali bahkan berkembang lebih baik setelah mengalami hambatan. Keempat elemen ini saling berkaitan dan berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan lebih konsisten dalam berbagai situasi. *Psychological capital* bersifat dinamis dan dapat terus berkembang seiring dengan pengalaman serta usaha yang dilakukan individu (Luthans, Avolio, dkk., 2007).

3. Kajian Keislaman *Psychological Capital*

Kajian keislaman mengenai *Psychological Capital* dapat diintegrasikan dengan nilai-nilai dan ajaran Islam. Setiap dimensi *Psychological capital* harapan (*hope*), efikasi diri (*self-efficacy*), ketahanan (*resilience*), dan optimisme (*optimism*) memiliki keselarasan dengan prinsip-prinsip dalam Al-Qur'an, hadis, dan nilai spiritual Islam. Berikut ini adalah kajian keislaman terhadap dimensi *Psychological capital*:

1. *Hope* (Harapan) dalam Islam

Hope dalam konsep *Psychological capital* adalah keyakinan bahwa individu mampu mencapai tujuannya melalui berbagai strategi dan kemampuan untuk beradaptasi. *Hope* di sini juga mencakup keyakinan bahwa setiap kesulitan akan diikuti oleh kemudahan, seperti dijelaskan dalam Al-Qur'an:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah:6).

Tabel 2. 3 *Psychological Capital* dalam QS. Al-Insyirah:6

No.	Lafadz	Arti	Kajian Psikologi dalam Perspektif Islam
1	إِنَّ	Sesungguhnya	Ayat tersebut menjelaskan pentingnya motivasi dan pandangan baru terhadap keadaan yang dialami, keyakinan membuat seseorang optimis dan yakin untuk mengembangkan dirinya. Keyakinan tersebut adalah yakin bahwa setiap kesedihan pasti ada kemudahan, dan kesedihan tidak berlangsung selamanya, karena Allah pasti memberi solusi disetiap kesedihan yang dirasa. Hal tersebut menjadi energi individu untuk terus bersemangat dan yakin ketika menghadapi kesulitan dalam dunia karier (Dumpratiwi dkk., 2020).
2	مَعَ	Beserta	
3	الْعُسْرَ	Kesulitan	
4	يُسْرًا	Kemudahan	

Prespektif islam menyatakan harapan akan selalu ada bagi orang yang percaya diri, dengan cara menghadapi setiap rintangan yang dihadapi dalam kehidupan, dengan tekad untuk mencari keridhaan Allah, dianjurkan untuk berusaha sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sambil berdoa. Karena dalam Islam, keputusan memiliki konsekuensi yang jelas sesuai dengan yang terdapat dalam Al-Quran, yang menandakan bahwa keputusan tidaklah menjadi ciri khas orang yang beriman. sebagaimana yang diuraikan dalam Al-Quran Surah Yusuf ayat 87:

يٰٓبَنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَآخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا
الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Sikap optimisme yang benar lahir dari tekad yang kuat, kepercayaan kepada Allah, dan usaha yang tulus. Inilah solusi bagi mereka yang berupaya mempertahankan pandangan positif dalam hidup. Islam mendorong setiap Muslim untuk memiliki *psychological capital* seperti rasa percaya diri, harapan, optimisme, dan ketabahan agar dapat selalu berjalan dalam ridha Allah dan tergolong dalam orang-orang yang beriman.

2. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) dalam Islam

Self-efficacy dalam *psychological capital* adalah keyakinan pada kemampuan diri untuk mencapai keberhasilan dalam tugas tertentu. Islam menyatakan bahwa keyakinan akan kemampuan diri selalu diiringi dengan keyakinan kepada kekuasaan Allah SWT. *Self-efficacy* juga dicontohkan dalam Islam sebagai bagian dari usaha sungguh-sungguh (*jihad*), yaitu bekerja keras dan percaya diri dalam menghadapi tantangan. Allah SWT berfirman:

وَجَاهِدُوا فِيْ اللّٰهِ حَقَّ جِهَادٍۙ

“Dan berjihadlah kamu di jalan Allah dengan jihad yang sebenar-benarnya.”
(QS. Al-Hajj: 78).

Berjihad di jalan Allah memerlukan keyakinan yang kuat terhadap kemampuan diri untuk memenuhi perintah-Nya. Jihad di jalan Allah berarti bahwa jihad harus dilakukan untuk mengabdikan kepada-Nya dan untuk mendapatkan keridhaan-Nya terhadap mereka yang menghalangi orang lain mengikuti Jalan-Nya. Seorang Muslim yang memiliki kepercayaan diri akan lebih yakin bahwa ia mampu menghadapi segala bentuk tantangan hidup yang mungkin menggoyahkan imannya. Kepercayaan diri ini adalah bentuk kesadaran bahwa dirinya, dengan izin Allah, dapat menjalankan kewajiban-kewajiban agamanya dan menghadapi setiap ujian yang datang.

3. *Resilience* (Ketahanan) dalam Islam

Resilience dalam *psychological capital* adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan dan bertahan di tengah tekanan. Ketahanan sering kali dikaitkan dengan sabar (صبر) dan ridha (رضا). Allah SWT memuji orang-orang yang sabar dan menjanjikan pahala besar bagi mereka, seperti dalam ayat:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

"Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu; sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar."
(QS. Al-Baqarah: 153)

Resilience juga tercermin dalam sikap ikhlas menerima takdir Allah setelah berusaha maksimal. Kesabaran dalam menghadapi cobaan adalah manifestasi dari ketahanan spiritual yang kuat.

بَنِي إِدْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا
الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

“Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya

tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir". (QS Yusuf : 87)

Nabi Ya'qub menunjukkan harapan yang besar kepada Allah, meskipun situasi di hadapannya sangat berat dan penuh dengan kehidupan. Harapan di sini berarti keyakinan kuat bahwa Allah akan memberikan jalan keluar dari setiap masalah, dan bahwa setiap ujian akan berakhir dengan solusi yang baik dari-Nya. Harapan dalam konteks *psychological capital* adalah pandangan positif yang membantu seseorang tetap gigih, berusaha, dan tidak menyerah.

4. *Optimism* (Optimisme) dalam Islam

Optimism dalam *psychological capital* adalah keyakinan bahwa masa depan akan memberikan hasil yang baik dan bahwa tantangan dapat diatasi. Islam sangat mendorong umatnya untuk memiliki sikap optimis dan tidak berputus asa dari rahmat Allah. Allah SWT berfirman:

لَا تَقْنَطُوا مِنْ رَحْمَةِ اللَّهِ

“Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah.” (QS. Az-Zumar: 53).

Larangan untuk berputus asa dalam ayat ini mengajarkan sikap *optimism*, yaitu pandangan positif bahwa rahmat Allah selalu melingkupi setiap hamba-Nya yang mau kembali kepada-Nya. *Optimism* membuat seseorang melihat kehidupan dari perspektif yang lebih baik, bahwa setiap kesulitan akan disusul dengan kemudahan. *Optimism* dalam psikologi penting karena dapat meningkatkan daya tahan mental dan membantu seseorang tetap produktif dalam mempertahankan ketahanan.

Perspektif Islam mengatakan, *psychological capital* dapat diperkaya dengan nilai-nilai spiritual dan ajaran Islam yang menguatkan dimensi *hope*, *self efficacy*, *resilience* dan *optimism*. Islam mengajarkan pentingnya keseimbangan antara usaha keras (*ikhtiar*) dan berserah diri kepada Allah (*tawakkul*), sikap sabar dan *optimism* yang tidak hanya relevan secara psikologis, tetapi juga memiliki dasar spiritual yang mendalam. Melalui integrasi ajaran Islam tersebut, *Psychological capital*

dapat menjadi alat yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan kehidupan dengan keyakinan yang kokoh dan pandangan positif terhadap masa depan.

D. Pengaruh *Family Support* terhadap *Career Anxiety*

Family support lebih berperan penting dalam menurunkan *anxiety* individu dalam menghadapi hal-hal yang tidak mudah diprediksi daripada dukungan sosial dari teman sebaya, saudara dan *significant others* (Fauziyah dan Ariati, 2015). Freud (2012) menjelaskan bahwa *anxiety* sebagai kondisi tidak menyenangkan yang disertai sensasi fisik, berfungsi sebagai peringatan terhadap ancaman yang mendekat. Nevid dkk., (2005) mengatakan salah satu faktor pemicu kecemasan adalah lingkungan sosial. Faktor ini mencakup paparan terhadap peristiwa traumatis, menyaksikan reaksi ketakutan orang lain, serta minimnya dukungan sosial (F. N. Sari dkk., 2024) termasuk dari keluarga. Dukungan sosial berperan dalam mencegah depresi saat menghadapi tekanan, dan dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti keluarga, pasangan, teman sebaya, serta komunitas (Sarason dkk., 1990). Mahasiswa yang mengalami kecemasan sangat membutuhkan dukungan sosial, terutama dari keluarga, karena keberadaannya menjadi sangat berarti dalam membantu individu mengatasi permasalahan yang dihadapi (Rif'ati, 2018). Ketika mahasiswa merasa didukung oleh keluarga, mereka akan lebih mampu menilai pengalaman secara positif, merasa lebih tenang, serta memiliki rasa aman dan dihargai dalam lingkungan sosialnya.

Family support sendiri mencakup pemenuhan kebutuhan emosional, dukungan informasional, serta umpan balik yang dirasakan individu. Setiawan (2018) menekankan bahwa mahasiswa merupakan kelompok yang sangat membutuhkan dukungan keluarga, karena mereka sedang mempersiapkan masa depan dengan serius (Sitompul dkk., 2020). Dukungan emosional diberikan melalui kesediaan keluarga untuk mendengarkan dan memberikan perhatian, sedangkan dukungan informasional berupa saran atau arahan dalam menghadapi permasalahan. Sementara itu, umpan balik berperan dalam membangun keterbukaan dan kedekatan antar anggota keluarga melalui pertukaran ide dan pendapat (Wicaksono dan Kusumiati, 2024).

Anxiety yang dialami individu dapat muncul dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah kecemasan terkait masa depan, terutama yang berkaitan dengan dunia kerja (Hurlock, 2011). *Family support* tidak hanya berkontribusi dalam menekan tingkat kecemasan, tetapi juga membangun keberanian individu dalam menghadapi ketidakpastian, seperti transisi menuju dunia kerja. Mahasiswa yang mendapatkan dukungan keluarga dalam berbagai aspek, seperti saran konstruktif, fasilitas yang menunjang, serta dorongan emosional, cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas akademik mereka. Penelitian yang lain dilakukan oleh Wicaksono (2016) mengonfirmasi adanya hubungan negatif antara *family support* dan kecemasan, dengan nilai korelasi $r = -0,473$ dan $p = 0,000$. Artinya, semakin tinggi dukungan keluarga, semakin rendah tingkat kecemasan individu. Studi lain oleh Matindas dkk., (2023) menemukan bahwa mayoritas mahasiswa Fakultas Keperawatan Universitas Klabat memiliki tingkat dukungan sosial yang tinggi dan kecemasan menghadapi dunia kerja yang sedang. Sementara itu, penelitian Agustianisa dkk., (2022), menunjukkan bahwa *family support* dapat memberikan efek positif bagi mahasiswa yang mengalami kecemasan, karena menciptakan perasaan diterima, dicintai, dan nyaman. Hal ini sejalan dengan temuan Inayahtul'ain (2018), yang menunjukkan bahwa *family support* berpengaruh secara signifikan dalam mengurangi kecemasan mahasiswa. Hubungan yang erat antara dukungan keluarga dan tingkat kecemasan menunjukkan bahwa semakin besar dukungan yang diterima, semakin kecil kemungkinan mahasiswa mengalami kecemasan berlebih.

E. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety*

Psychological capital (PsyCap) merupakan konsep yang terdiri dari empat aspek utama: *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Masing-masing aspek memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat *career anxiety* yang dialami oleh individu. *Self-efficacy* atau keyakinan diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan tertentu. *Self-efficacy* yang tinggi dalam konteks *career anxiety* dapat membantu

individu merasa lebih mampu dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan karier (Bandura, 1997; Seligman, 1990).

Optimism merujuk pada pandangan positif terhadap masa depan dan harapan bahwa segala sesuatu akan berjalan baik. Individu dengan tingkat optimisme yang tinggi cenderung memiliki ekspektasi positif terhadap dunia kerja, yang dapat mengurangi rasa cemas terhadap ketidakpastian karier (Seligman, 1990; Snyder, 2000b).

Hope adalah kemampuan individu untuk merancang rencana dan menetapkan cara-cara yang efektif untuk mencapai tujuan. *Hope* yang tinggi, membuat mereka lebih mampu mengatasi kecemasan yang muncul dari ketidakpastian atau kesulitan dalam dunia kerja (Snyder, 2000). *Resilience* adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali dari kegagalan atau kesulitan. Individu yang memiliki resiliensi tinggi cenderung memiliki ketangguhan mental yang lebih baik dalam menghadapi rintangan, sehingga lebih siap menghadapi ketidakpastian yang mungkin muncul di masa depan (Luthans dkk., 2007).

Berbagai penelitian menunjukkan adanya korelasi negatif antara *self efficacy* dan *career anxiety* di masa depan. Hal tersebut berarti tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi menunjukkan *career anxiety* di masa depan yang lebih rendah (Elfina dan Andriany, 2023). Penelitian terdahulu oleh (Lathabhavan dan Lathabhavan, 2022) menunjukkan bahwa *Psychological capital* memprediksi kecemasan di kalangan siswa. Hal ini dengan jelas menyatakan bahwa *Psychological capital* yang tinggi akan menyebabkan tingkat kecemasan yang rendah di kalangan siswa. Penelitian oleh Ulfa Dyah Mustika (2024) menyatakan adanya pengaruh negatif efikasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada siswa kelas XII di SMKN 4 Malang.

Yusep Mantigi (2023) menemukan bahwa optimisme memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kecemasan karier. Individu yang optimis cenderung lebih siap menghadapi tantangan hidup karena mereka mampu mengatasi berbagai hambatan, dan ketika mengalami kegagalan, mereka lebih mudah bangkit serta

melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan berkembang (F. N. Putri, 2015). Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ghoniy, Insiyah, dan Khadijah (2022) mengungkapkan bahwa resiliensi berperan sebagai faktor pelindung dalam situasi krisis. Resiliensi membantu individu mengurangi gejala depresi, kecemasan, stres, serta dampak trauma masa kecil, sehingga mahasiswa yang memiliki tingkat resiliensi tinggi lebih mampu mengatur emosi dan menyelesaikan masalah secara efektif. Penelitian lain menunjukkan bahwa *psychological capital* dapat mempengaruhi kecemasan melalui keinginan dalam mengurangi stres. Apabila dilihat dari konteks pendidikan, misalnya, ketika para guru memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, mereka mengalami tingkat stres yang lebih rendah, yang pada mengurangi kecemasan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan *psychological capital* dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengelola kecemasan karir di kalangan profesional (Demir, 2018).

F. Pengaruh *Family Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety*

Keluarga merupakan salah satu konselor yang paling tepat (Lent dan Brown, 2005). *Family support* berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan karir. *Family support* yang dirasakan membantu mahasiswa untuk mengembangkan rasa percaya diri dan menciptakan lingkungan positif yang mendukung mereka dalam mengatasi tekanan akademis. Selain itu, dukungan ini terbukti memediasi emosi negatif seperti kecemasan, memberikan ketenangan dalam menghadapi tantangan akademik, dan meningkatkan penyesuaian siswa terhadap kehidupan. *Family support* memiliki pengaruh tertinggi terhadap pertumbuhan dan perkembangan individu (Greller dan Richtermeyer, 2006). Orang tua yang mendukung mendorong siswa untuk memiliki harapan yang lebih tinggi, rencana untuk pendidikan lebih lanjut, kepastian karier yang lebih besar, aspirasi yang lebih tinggi, dan efikasi diri yang lebih tinggi (Metheny, 2009)

Selain itu keluarga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi *self-efficacy*, *family support* dapat meningkatkan kepercayaan diri dan membuat individu merasa dihargai sehingga mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi

terkait keputusan karir (Dhiya dkk., 2020). *Self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir secara positif memprediksi kesulitan dalam pengambilan keputusan karir. Penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya psikologis yang positif meringankan kesulitan pengambilan keputusan karir dan meningkatkan efikasi diri dalam pengambilan keputusan karir (Zhou dkk., 2024). Tingkat *anxiety* seseorang juga dapat dipengaruhi oleh kepribadian, dimana seseorang yang mempunyai sifat optimis, bisa mempengaruhi kesejahteraan psikologi dan kesehatan mental individu (Untari, 2014). Bronfenbrenner (1992) mengatakan *family support* berfungsi sebagai sistem penyangga yang membantu individu mengatasi stres dan meningkatkan kesehatan emosional, sehingga mendukung perkembangan kepribadian yang sehat (Bronfenbrenner, 1979, 1992).

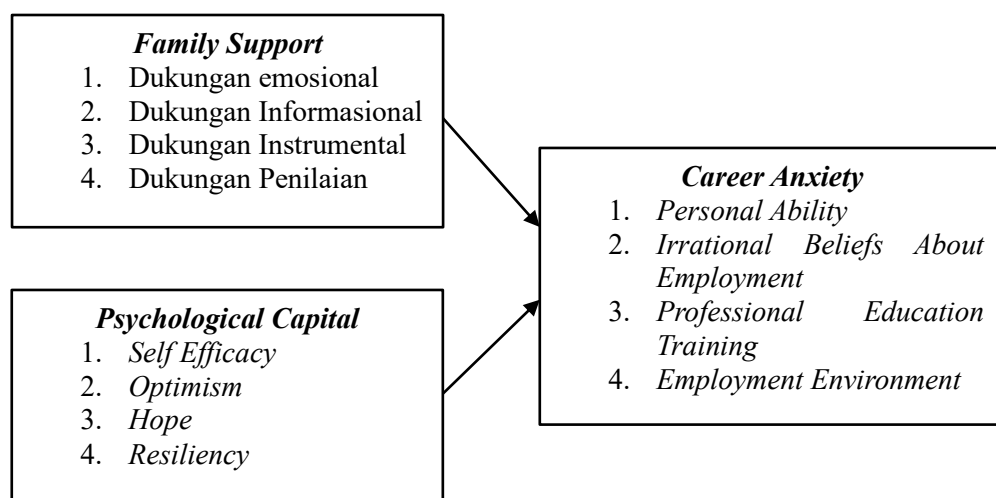
Self efficacy, optimism, hope dan *resilience* merupakan aspek dari *psychological capital*, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Hassan dkk., 2023), *psychological capital* memiliki efek signifikan dalam memperkuat ketahanan mental. Aspek-aspek tersebut membantu mahasiswa untuk lebih adaptif dalam lingkungan akademis dan mencapai keberhasilan yang lebih baik. Oleh karena itu, *family support* dan *psychological capital* menciptakan efek sinergis dalam mengurangi *career anxiety*. *Family support* dapat meningkatkan *psychological capital* dengan memberikan umpan balik positif dan dorongan kepada individu, sebaliknya, individu dengan *psychological capital* yang kuat cenderung lebih mampu memanfaatkan *family support* yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti (2014) mengatakan bahwa *family support* dan *psychological capital* memiliki dampak yang signifikan pada mahasiswa, semakin tinggi *family support* maka akan semakin tinggi *psychological capital* mahasiswa demikian pula sebaliknya. Penelitian oleh (Zhou dkk., 2024) pengambilan keputusan karir terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal mencakup kemampuan, efikasi diri, *psychological capital*, dan kepribadian, sedangkan faktor eksternal mencakup perpisahan psikologis, keterikatan orang tua, *family support*, dan *social support*. Bronfenbrenner (1992) menjelaskan bahwa perkembangan individu dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara individu dengan lingkungan sosialnya, yang tersusun dalam sistem-sistem yang saling terkait. Penelitian oleh Xiao dan Jin (2020) mengeksplorasi peran

psychological capital dalam mengurangi *career anxiety* pada mahasiswa dan menemukan bahwa *social support* berperan sebagai moderator yang memperkuat efek positif *psychological capital* terhadap penurunan *career anxiety*. Penelitian oleh Hafsah dan Ama (2024) mengungkapkan bahwa optimisme serta dukungan sosial dari keluarga berperan krusial dalam mengurangi tingkat kecemasan akademik yang dialami mahasiswa tingkat akhir saat mengerjakan tugas akhirnya. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Ariyan dkk., (2022) menemukan adanya hubungan antara dukungan sosial orang tua dan efikasi diri dengan kecemasan dalam mencari pekerjaan di era Covid-19 pada lulusan baru Universitas Hang Tuah Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial dan efikasi diri, semakin rendah tingkat kecemasan dalam mencari pekerjaan. Sebaliknya, ketika dukungan sosial dan efikasi diri menurun, kecemasan justru meningkat. Selain itu, penelitian oleh Li dan Zhang (2019) menunjukkan bahwa *psychological capital* memainkan peran penting dalam menurunkan *career anxiety* dan bahwa *social support* secara tidak langsung berpengaruh terhadap *career anxiety* melalui peningkatan *psychological capital*. Penelitian oleh Q. Huang dan Zhao, (2018) menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *social support* memiliki efek sinergis dalam menurunkan *career anxiety*, dengan *psychological capital* berperan sebagai *buffer* yang signifikan ketika dukungan sosial terbatas. Berdasarkan temuan diatas dapat disimpulkan bahwa perkembangan individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal dan lingkungan sosial, terutama sistem terdekat seperti keluarga (mikrosistem) (Bronfenbrenner, 1979, 1992). Teori Bronfenbrenner relevan karena menjelaskan bagaimana *family support* dan *psychological capital* saling berinteraksi dalam memengaruhi *career anxiety* mahasiswa.

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori ekologi Bronfenbrenner, lingkungan terdekat seperti keluarga (mikrosistem) memberikan pengaruh signifikan terhadap perkembangan psikologis individu, termasuk dalam mengelola *career anxiety* (Bronfenbrenner, 1979, 1992).

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



H. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, membangun hipotesis:

1. H0 : Tidak terdapat pengaruh *family support* terhadap *career anxiety*
H1 : Terdapat pengaruh *family support* terhadap *career anxiety*
2. H0 : Tidak Terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *career anxiety*
H1 : Terdapat pengaruh *psychological capital* terhadap *career anxiety*
3. H0 : Tidak Terdapat pengaruh *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety*
H1 : Terdapat pengaruh *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data berbasis statistik (Sugiyono (2014). Secara spesifik, metode yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif *cross-sectional*. *Cross-sectional* adalah suatu penelitian dimana variabel independen yaitu *family support* dan variabel dependen yaitu *psychological capital*, dikumpulkan pada saat bersamaan terhadap variabel terikat yaitu *career anxiety* (Hanggoro, et.al., 2020), pada populasi mahasiswa semester 8 angkatan 2021 di FITK UIN Malang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei (Sugiyono, 2011).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono, (2011) variabel penelitian merujuk pada atribut, karakteristik, atau nilai dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang kemudian dikaji oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan. Secara umum, variabel dalam penelitian diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan faktor yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain, sementara variabel dependen adalah aspek yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel independen (Sugiyono, 2011). Penelitian ini terdapat dua jenis variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel-variabel tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

a. *Family Support*

Family support mencakup sikap, tindakan, dan penerimaan yang diberikan oleh setiap anggota keluarga satu sama lain. Dukungan diwujudkan melalui kasih sayang, perhatian, kepedulian, penghargaan

dan pemberian nasihat antar anggota keluarga (Friedman, M. M. 2013) Friedman dkk., (2010) mendefinisikan *family support* sebagai bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada individu, yang mencakup dukungan emosional, informasional, penilaian atau penghargaan, dan instrumental. *Family support* berperan penting dalam membantu keluarga berfungsi secara optimal dan meningkatkan kemampuan adaptasi untuk menjaga kesehatan keluarga (Friedman dkk., 2010).

b. *Psychological Capital*

Luthans, Youssef, dkk., (2007), menyatakan *psychological capital* merupakan konsep yang mencakup beberapa elemen psikologis positif yang dimiliki individu, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimisme*. *Psychological Capital* dianggap sebagai sumber daya psikologis yang dapat membantu individu dalam mengatasi tekanan dan kecemasan dalam menjalani kehidupan, termasuk *career anxiety*.

2. Variabel Dependen (Y)

Career Anxiety

Career Anxiety adalah kecemasan atau ketakutan yang dialami individu dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. *Anxiety* meliputi perasaan tidak siap, ketakutan akan kegagalan, dan kekhawatiran terhadap masa depan karier (Tsai dkk., 2017). Tsai dkk., (2017) dalam *career anxiety* terdapat empat dimensi yaitu *personal ability*, *irrational beliefs about employment*, *employment environmen*, dan *profesional education training*.

C. Definisi Operasional Variabel

Azwar (2017) menyatakan bahwa definisi operasional adalah definisi variabel yang didasarkan pada kataristik variabel yang dapat diamati oleh peneliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Family Support*

Friedman dkk., (2010) mendefinisikan *family support* sebagai dukungan yang diberikan oleh anggota keluarga kepada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang, yang mencakup aspek emosional, informasional, penilaian atau penghargaan, dan instrumental. Dukungan emosional diwujudkan melalui pemberian rasa aman, kenyamanan, dan pengertian, seperti mendengarkan keluh kesah atau memberikan motivasi kepada mahasiswa. Dukungan informasional meliputi pemberian saran, petunjuk, atau informasi yang membantu mahasiswa mengatasi masalah, seperti nasihat tentang manajemen waktu atau pilihan karier, dukungan penilaian mencakup pemberian umpan balik, pengakuan, dan validasi terhadap identitas serta usaha mahasiswa, seperti memberikan apresiasi atas keputusan atau pencapaiannya. Dukungan instrumental mencakup bantuan nyata seperti bantuan keuangan, penyediaan fasilitas belajar, atau pemenuhan kebutuhan dasar mahasiswa. Bentuk dukungan tersebut diwujudkan melalui kasih sayang berupa perhatian tulus dan ucapan yang menunjukkan cinta, perhatian bisa berupa kepedulian terhadap kondisi fisik dan mental mahasiswa, penghargaan melalui apresiasi verbal atau nonverbal, serta pemberian nasihat yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa. *Family support* berperan penting dalam membantu keluarga berfungsi secara optimal dan meningkatkan kemampuan adaptasi untuk menjaga kesehatan keluarga (Friedman dkk., 2010). Pengukuran *family support* menggunakan skala dari teori Friedman (2010), dengan rentang skor 1–4, di mana 1 menunjukkan "sangat tidak setuju" dan 4 menunjukkan "sangat setuju."

2. *Psychological Capital*

Psychological Capital adalah modal psikologis positif yang dimiliki oleh mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang, yang mencakup *self-efficacy* (keyakinan diri), *hope* (harapan), *resiliency* (ketahanan), dan *optimism* (optimisme). *Self-efficacy* mencerminkan kemampuan mahasiswa untuk percaya pada kapasitasnya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan secara efektif. *Hope* menggambarkan kemampuan untuk memotivasi diri, merancang

tujuan, dan menemukan alternatif solusi saat menghadapi hambatan. *Resilience* adalah kemampuan mahasiswa untuk bangkit dari tekanan atau situasi sulit, belajar dari pengalaman, dan menjaga stabilitas emosional. *Optimism* mencerminkan keyakinan bahwa hasil yang baik akan tercapai dan bahwa masalah yang dihadapi bersifat sementara dan dapat diatasi. *Psychological capital* yang baik akan membantu mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang untuk terus berkontribusi di kehidupan sosialnya, dan membuat mahasiswa menjadi lebih siap dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi karena memiliki *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* yang baik sehingga akan mampu manajemen diri agar tidak mengganggu kehidupan sosialnya. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dengan rentang skor 1–4 (1 = sangat tidak setuju, 4 = sangat setuju).

3. *Career Anxiety*

Career Anxiety adalah tingkat kecemasan yang dirasakan mahasiswa semester 8 angkatan 2021 dalam menghadapi masa depan kariernya. Mahasiswa yang mengalami *career anxiety* merasa ragu terhadap kemampuan mereka, takut gagal memenuhi ekspektasi profesional, serta khawatir tidak mampu bersaing di dunia kerja. Ketakutan ini juga dapat mencakup kekhawatiran tentang tidak mendapatkan pekerjaan, merasa tidak siap menghadapi tuntutan profesional, dan kurangnya keyakinan diri terhadap kompetensi yang dimiliki. Tsai dkk., (2017) dalam *career anxiety* terdapat empat dimensi yaitu *personal ability*, yaitu kekhawatiran mahasiswa terhadap kemampuan pribadi dalam memenuhi tuntutan karier; *irrational beliefs about employment*, yakni keyakinan irasional mahasiswa terkait sulitnya mendapatkan pekerjaan atau ketakutan akan penolakan; *employment environmen*, yaitu kecemasan mahasiswa terhadap kondisi dunia kerja yang kompetitif dan tidak menentu; serta *profesional education training*, yakni rasa khawatir mahasiswa bahwa pelatihan atau pendidikan yang telah diperoleh belum memadai untuk menunjang karier masa depan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan *Career Anxiety Scale* (CAS;

Tsai dkk., 2017) dalam (Saputri, 2024), kuesioner yang memiliki rentang skor 1–4 pada setiap item (1 = sangat tidak setuju, 4 = sangat setuju).

D. Populasi Dan Sampel

Sugiono (2014) merujuk pada keseluruhan subjek yang menjadi objek pengukuran dalam sebuah penelitian. Populasi penelitian difokuskan pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan) UIN Malang. Pemilihan populasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa mahasiswa di fakultas ini dipersiapkan untuk menjadi tenaga pendidik, yang secara langsung berkaitan dengan dunia kerja di bidang pendidikan. Masa transisi menuju dunia kerja, khususnya pada semester akhir, mahasiswa FITK dihadapkan pada tantangan spesifik seperti tuntutan profesional, kesiapan mengajar, seleksi ASN/PPPK, serta ekspektasi masyarakat terhadap peran guru. Tekanan ini dapat memicu *career anxiety* yang lebih tinggi, oleh karena itu mahasiswa semester 8 FITK merupakan subjek yang relevan dan signifikan untuk diteliti dalam konteks *career anxiety*, serta untuk melihat bagaimana pengaruh *family support* dan *psychological capital*.

Sugiyono (2014) menjelaskan sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dapat mewakili keseluruhan populasi yang diteliti. Sampel merupakan representasi dari populasi yang lebih besar, yang cirinya akan diteliti namun bisa mewakilkan seluruh populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria dalam penelitian ini adalah mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang. Jumlah sampel ditentukan dengan menerapkan rumus Slovin sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014).

Rumus tersebut adalah sebagai berikut: $n = \frac{N}{1+Ne^2}$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = toleransi kesalahan

Rumus yang digunakan, yakni rumus Slovin, terdapat ketentuan yaitu:

Nilai $e = 0,1$ jika populasi memiliki jumlah yang besar

Nilai $e = 0,2$ jika populasi hanya dalam jumlah kecil

Populasi yang ada dalam penelitian ini yakni sebanyak 954 mahasiswa FITK (Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan) semester 8 angkatan 2021 UIN Malang, sehingga bisa dikatakan bahwa populasi termasuk ke dalam populasi yang berjumlah besar dan memiliki nilai 'e' atau toleransi sebesar 0,1. Oleh karena itu, berdasarkan ketentuan diatas, maka ukuran sample size yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{954}{1+954(0,1)^2} = 99,89$$

Dibulatkan menjadi = 100

Jadi dari hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa minimal jumlah sampel yang akan menjadi responden pada penelitian ini yaitu sebanyak minimal 100 orang.

E. Metode Pengambilan Data

Metode penelitian berfungsi sebagai alat bagi peneliti dalam mengumpulkan data yang diperlukan di lapangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner skala Likert. Arikunto, (2006) mendefinisikan kuesioner sebagai serangkaian pernyataan tertulis yang bertujuan untuk memperoleh informasi dari subjek atau responden. Sugiyono (2011) menyatakan skala Likert adalah suatu bentuk pengukuran subjektif yang dibuat dalam skala tertentu. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Setiap pernyataan dalam skala ini meminta responden untuk memberikan reaksi dalam rentang tertentu, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Skala Likert mencakup dua jenis

item, yaitu *favourable* (pernyataan positif) dan *unfavourable* (pernyataan negatif), yang berfungsi untuk mengukur respons dengan lebih seimbang.

Setiap item pada kelompok pernyataan tersebut memiliki empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Namun, dalam penelitian ini pilihan jawaban yang digunakan mengalami modifikasi menjadi empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS), sehingga menjadikan skala ini skala modifikasi. Hal ini dikarenakan untuk menghindari nilai tengah pada skala tersebut. Sutrisno Hadi (1991: 19-20), menjelaskan bahwa modifikasi dalam skala Likert bertujuan untuk mengatasi kelemahan yang terdapat pada skala lima tingkat. Beberapa alasan utama yang mendasari modifikasi ini antara lain:

1. Makna Ganda pada Kategori "*Undecided*"

Kategori ini dapat diartikan dengan berbagai cara, seperti belum bisa memberikan keputusan sesuai dengan konsep aslinya, bersikap netral (tidak setuju maupun tidak menolak), atau bahkan merasa ragu-ragu. Ambiguitas ini dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam interpretasi data yang diperoleh dari instrumen penelitian.

2. Efek Kecenderungan Jawaban ke Tengah (*Central Tendency Effect*)

Keberadaan opsi netral cenderung menarik responden yang ragu-ragu untuk memilih jawaban di tengah, alih-alih menentukan sikap yang lebih jelas. Hal ini dapat mengurangi keberagaman data yang terkumpul dan berpotensi menghambat perolehan informasi yang lebih mendalam mengenai kecenderungan sikap responden.

Tabel 3. 1 Kategori Jawaban

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuisioner atau skala yang terdiri dari 3 skala pengukuran variabel, yakni skala *family support*, skala *career anxiety* dan skala *psychological capital*.

1. Skala *Career Anxiety*

Skala kecemasan terhadap karir masa depan yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari *Career Anxiety Scale* (CAS; Tsai dkk., 2017) dalam (Saputri, 2024), yang terdiri dari dimensi *personal ability*, *irrational beliefs about employment environmen*, dan *profesional education training*. Skala ini terdiri dari 25 item dan digunakan untuk mengetahui *career anxiety* yang timbul pada mahasiswa yang memiliki pilihan jawaban 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju, 4 = sangat setuju. Berikut adalah blueprint skala *career anxiety*.

Tabel 3. 2 Blueprint Skala *Career Anxiety*

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	<i>Personal Ability</i>	1) Individu yakin kompetensi dan keterampilannya sangat penting 2) Keyakinan akan pengalamannya dapat memperkuat kesiapan karier	1,2,3, 4,5,6, 7,8	-	8
2	<i>Irrational Beliefs About Employment</i>	1) Khawatir dengan lingkungan baru 2) Keyakinan menerima tanggungjawab dalam bekerja 3) Kecemasan sebagai pencari nafkah 4) Tidak mendapatkan dukungan karir 5) Khawatir akan kemampuan	-	9,10,11, 12,13,14, 15,16	8
3	<i>Employment Environmen</i>	1) Khawatir terkait ekonomi yang tidak stabil 2) Persaingan ketat didunia kerja 3) Khawatir akan lingkungan kerja yang tidak sesuai 4) Gaji tidak sesuai harapan 5) Khawatir terkait meningkatnya kemiskinan	-	17,18,19, 20,21	5
4	<i>Profesional Education Training</i>	Merasa khawatir terhadap kompetensi profesional yang dimiliki	-	22,23,24, 25	4
Total					25

2. Skala *Family Support*

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *family support* yang diadaptasi dari teori (Friedman dkk., 2010). Skala ini dirancang untuk

mengukur empat aspek utama dari *family support*, yaitu dukungan emosional, dukungan penilaian, dukungan instrumental, dan dukungan informasional. Instrumen ini terdiri dari 16 butir pernyataan yang disusun dalam format skala Likert dengan empat pilihan jawaban untuk menilai tingkat dukungan yang diterima individu dari keluarganya.

Tabel 3. 3 *Blueprint Skala Family Support*

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	Keluarga	1) Dukungan emosional	1,2,4	3	4
		2) Dukungan instrumental	5,6,8	7	4
		3) Dukungan informasional	9,10,12	11	4
		4) Dukungan penilaian atau penghargaan	13,14,16	15	4
Total					16

3. Skala *Psychological Capital*

Alat ukur *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini yakni *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang diadaptasi dari teori Luthans, Youssef, dkk., (2007) dalam (Setyandari dkk., 2020). Instrumen ini merupakan alat ukur internasional yang digunakan untuk menilai *psychological capital*, yang terdiri dari empat aspek utama, yaitu: *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Setiap aspek terdiri dari 6 item dengan total 24 item. Alat ukur ini menggunakan skala likert untuk pilihan jawabannya, pada skala asli PCQ-24 menggunakan skala Likert enam tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, agak setuju, agak tidak setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Luthans, dkk 2007). Namun, dalam penelitian ini, skala tersebut disederhanakan menjadi empat pilihan jawaban, yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Berikut adalah tabel yang merupakan blueprint dari *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24).

Tabel 3. 4 Blueprint Skala *Psychological Capital*

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			Fav	Un-fav	
1	Self Efficacy	1) Kepercayaan diri dalam mengatasi masalah karier jangka panjang dan berkomunikasi 2) Kepercayaan diri dalam berbagi ide dan menyusun tujuan karier 3) Kepercayaan diri dalam berpartisipasi dalam diskusi dan berbagi informasi	7,8,9,10 ,11,12	-	6
2	Hope	1) Kemampuan untuk menemukan solusi dan mencapai tujuan karier 2) Semangat dan keyakinan dalam mengejar tujuan karier 3) Keyakinan bahwa ada banyak solusi untuk kecemasan karier	1,2,3,4,5,6	-	6
3	Optimism	1) Pandangan positif terhadap masa depan karier dan harapan dalam situasi tidak pasti 2) Pandangan terkait dengan masa depan karier dan pemikiran tentang kemungkinan buruk 3) Pandangan positif terhadap masalah dan prinsip hidup terkait karier	19,21,22,24	20,23	6
4	Resilience	1) Kemampuan mengatasi kegagalan dan kesulitan terkait karier 2) Kemampuan untuk bekerja mandiri dan mengatasi kesulitan dengan cepat 3) Pengalaman masa lalu dan kemampuan diri	14,15,16,17,18	13	6
Total					24

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Penelitian ini menggunakan validitas konstruk dan validitas isi untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Validitas isi diuji untuk menunjukkan sejauhmana instrumen dapat mewakili aspek yang dianggap aspek kerangka konsep (Silalahi, 2010). Sementara itu, validitas konstruk diuji melalui penilaian para ahli (*expert judgement*) guna menilai kesesuaian butir-butir instrumen dengan konsep yang diukur dengan menggunakan metode CVR (*Content Validity Rasio*) untuk memastikan bahwa setiap indikator membentuk konstruk sesuai dengan landasan teori yang digunakan (Sugiono, 2010).

Azwar (2017) menyatakan validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila data yang dihasilkan secara akurat mencerminkan variabel yang diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Akurasi dalam pengukuran mengacu pada ketepatan dan kecermatan, sehingga jika suatu instrumen menghasilkan data yang tidak sesuai dengan tujuan pengukuran, maka validitasnya dianggap rendah. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka item tersebut dianggap valid, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka item dianggap tidak valid dan perlu direvisi atau dihapus (Ariella, 2018).

a. Uji Validitas Kostruk

Peneliti ini menggunakan *Content Validity Rasio* (CVR) untuk mengukur validitas isi suatu item. CVR bertujuan untuk menilai apakah suatu item dalam instrumen benar-benar esensial dan relevan dalam mengukur variabel yang diteliti. Menurut Azwar (2012), nilai CVR berada dalam rentang -1,00 hingga +1,00. Semakin tinggi nilai CVR, semakin tinggi pula relevansi item tersebut terhadap variabel yang diukur. Pada validitas konstruk, item-item diuji untuk memastikan bahwa semua aspek dari variabel yang diteliti telah tercakup secara menyeluruh (Azwar, 2014). Pengujian validitas konstruk, penelitian ini melibatkan *expert judgment*, yaitu evaluasi oleh para ahli di bidang psikologi dan pengukuran untuk memastikan bahwa setiap item dalam skala benar-benar mengukur konsep yang dimaksud.

Berikut rumus menghitung CVR:

$$CVR = \left(\frac{2Ne}{n} \right) - 1$$

CVR : *Content Validity Rasio*

Ne : Jumlah ahli (*expert*) yang menjawab relevan (nilai 3)

N : Jumlah total penilai

Jika skor CVR bernilai positif (+) maka aitem dinyatakan valid, jika skor CVR bernilai negatif (-) maka aitem dinyatakan gugur.

Berikut data para ahli (*expert*) yang telah melakukan CVR :

Tabel 3. 5 *Expert Judgment*

Nama	Pelaksanaan
Iqbal Ali Wafa, M.Psi	05-02-2025
Abd. Hamid Cholili, M.Psi	09-02-2025
Dr. Andik Rony Irawan, M.Si	11-02-2025

Expert dalam CVR ini adalah dosen psikologi yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing. Peneliti meminta bantuan dari dosen ahli untuk menilai seluruh item pada variabel *family support*, *psychological capital*, dan *career anxiety* guna menentukan tingkat kesesuaian antara item dan indikator variabel yang diukur.

Selain memberikan *judgment* terhadap item-item yang diuji, para *expert* juga memberikan masukan atau saran yang berkaitan dengan penggunaan bahasa agar lebih mudah dipahami oleh responden.

Setelah *expert* memberikan penilaian, hasil analisis CVR dihitung menggunakan rumus CVR dengan bantuan *Microsoft Excel*. Hasil perhitungan ini kemudian dirangkum dalam tabel validitas konstruk, yang menunjukkan apakah suatu item memiliki tingkat relevansi yang cukup tinggi untuk digunakan dalam penelitian ini.

1) *Family Support***Tabel 3. 6 Hasil CVR Variabel *Family Support***

No.	Aitem	Penilai			Skor CVR	Ket.
		Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3		
1.	Keluarga membantu mengatasi kecemasan menghadapi masa depan.	3	3	3	1	Valid
2.	Saya dihargai oleh keluarga saat membahas masa depan.	3	3	3	1	Valid
3.	Keluarga saya kurang peduli dengan kekhawatiran tentang pekerjaan masa depan.	3	3	3	1	Valid
4.	Saya merasa didengar oleh keluarga saya ketika membicarakan rencana karier.	3	3	3	1	Valid
5.	Keluarga saya membantu biaya untuk berkarier.	3	3	3	1	Valid
6.	Keluarga saya mendukung dalam mencari pekerjaan masa depan.	3	3	3	1	Valid
7.	Keluarga saya cuek terhadap karier pekerjaan saya.	3	3	3	1	Valid
8.	Keluarga saya selalu siap membantu jika saya kesulitan merencanakan karier.	3	3	3	1	Valid
9.	Keluarga saya memberikan saran yang bermanfaat terkait pilihan karier saya.	3	3	3	1	Valid
10.	Saya sering mendapat nasihat dari keluarga tentang pekerjaan di masa depan.	3	3	3	1	Valid
11.	Keluarga saya jarang memberikan informasi tentang pilihan karier saya.	3	3	3	1	Valid
12.	Keluarga saya membantu memahami cara menghadapi dunia kerja.	3	3	3	1	Valid
13.	Keluarga mengapresiasi usaha saya dalam menyiapkan karier.	3	3	3	1	Valid
14.	Penghargaan dari keluarga membuat saya termotivasi dalam menentukan karier.	3	3	3	1	Valid
15.	Keluarga saya jarang memberikan penghargaan atas usaha saya.	3	3	2	0,333	Valid
16.	Saya merasa dihargai oleh keluarga ketika menentukan karier.	3	3	3	1	Valid

Keterangan:

Penilai 1 : Iqbal Ali Wafa, M.Psi

Penilai 2 : Abd. Hamid Cholili, M.Psi

Penilai 3 : Dr. Andik Rony Irawan, M.si

Berdasarkan penjelasan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 16 aitem yang ada, tidak terdapat aitem yang gugur sehingga jumlah seluruh aitem yang valid sebanyak 16 aitem.

2) *Psychological Capital*

Tabel 3. 7 Hasil CVR Variabel *Psychological Capital*

No.	Aitem	Penilai			Skor CVR	Ket.
		Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3		
1.	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam perkuliahan.	3	3	3	1	Valid
2.	Saya punya banyak cara untuk menentukan tujuan karier.	3	3	3	1	Valid
3.	Saya bersemangat mengejar tujuan karier saya.	3	3	3	1	Valid
4.	Saya merasa cukup berhasil dalam mempersiapkan karier saya.	2	3	3	0,333	Valid
5.	Saya percaya ada banyak solusi untuk mengatasi kecemasan karier saya.	3	3	3	1	Valid
6.	Saya yakin ada jawaban atas keraguan dalam menentukan karier.	3	3	2	0,333	Valid
7.	Saya percaya diri dalam mengatasi kecemasan karier.	3	3	3	1	Valid
8.	Saya yakin diskusi mampu menjawab permasalahan karier.	1	3	3	0,333	Valid
9.	Saya percaya diri mengungkapkan ide-ide tentang rencana karier saya.	3	3	3	1	Valid
10.	Saya yakin dapat menetapkan tujuan karier yang realistis.	3	3	3	1	Valid
11.	Saya percaya diri menyampaikan pendapat tentang karier di dunia pendidikan.	3	3	3	1	Valid

No.	Aitem	Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3	Skor CVR	Ket.
12.	Saya percaya diri berbagi informasi dengan teman terkait langkah-langkah karier.	3	3	3	1	Valid
13.	Ketik gagal dalam pendidikan, saya sulit untuk mengejar karier.	3	3	2	0,333	Valid
14.	Saya menggunakan berbagai cara untuk mengatasi kecemasan karier saya.	3	3	3	1	Valid
15.	Saya mampu mempersiapkan karier tanpa bantuan orang lain.	3	3	2	0,333	Valid
16.	Saya dapat mengatasi kesulitan yang muncul dalam perjalanan karier tanpa bantuan orang lain.	3	3	2	0,333	Valid
17.	Saya mampu menghadapi masa sulit dalam perkuliahan karena pernah mengalami situasi serupa.	3	3	2	0,333	Valid
18.	Saya mampu merencanakan karier dengan baik.	3	3	3	1	Valid
19.	Saya tetap mengharapkan yang terbaik saat menghadapi ketidakpastian karier.	3	3	3	1	Valid
20.	Saya optimis dengan masa depan karier di dunia pendidikan.	3	3	3	1	Valid
21.	Saya selalu melihat sisi baik dalam setiap tantangan karier.	3	3	3	1	Valid
22.	Saya sering membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada karier.	3	3	3	1	Valid
23.	Permasalahan dalam mempersiapkan karier tidak membuat saya lebih baik.	3	3	3	1	Valid
24.	Saya percaya bahwa setiap masalah dalam karier memiliki hikmah.	3	3	3	1	Valid

Keterangan:

Penilai 1 : Iqbal Ali Wafa, M.Psi

Penilai 2 : Abd. Hamid Cholili, M.Psi

Penilai 3 : Dr. Andik Rony Irawan, M.si

Berdasarkan penjelasan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 24 aitem yang ada, tidak terdapat aitem yang gugur sehingga jumlah seluruh aitem yang valid sebanyak 24 aitem.

3) *Career Anxiety*

Tabel 3. 8 Hasil CVR Variabel *Career Anxiety*

No.	Aitem	Penilai			Skor CVR	Ket.
		Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3		
1.	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan masa depan jika memiliki sertifikat pendidik profesional.	3	3	2	0,333	Valid
2.	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika mampu berbahasa arab atau inggris.	2	3	3	0,333	Valid
3.	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki keterampilan mengajar yang baik.	2	3	3	0,333	Valid
4.	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki pemahaman teknologi yang mumpuni.	3	3	2	0,333	Valid
5.	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki keahlian lain yang relevan.	3	3	3	1	Valid
6.	Saya tidak khawatir tentang jika memiliki keterampilan manajemen kelas yang baik.	3	3	3	1	Valid
7.	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan peserta didik.	3	3	3	1	Valid

No.	Aitem	Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3	Skor CVR	Ket.
8.	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki pengalaman organisasi.	3	3	3	1	Valid
9.	Saya khawatir tentang pekerjaan karena takut dengan lingkungan baru.	3	3	3	1	Valid
10.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena takut mengemban tanggung jawab.	3	3	3	1	Valid
11.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya menjadi tulang punggung keluarga.	3	3	3	1	Valid
12.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa keterampilan komunikasi yang kurang baik.	3	3	3	1	Valid
13.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena universitas tidak membantu dalam persiapan pekerjaan.	2	3	3	0,333	Valid
14.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa tidak mendapat dukungan emosional dari keluarga.	3	3	3	1	Valid
15.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa orang tua saya terlalu mempengaruhi pilihan karier saya.	3	3	2	0,333	Valid
16.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena belum memperoleh keterampilan yang cukup di perkuliahan.	3	3	3	1	Valid
17.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena potensi krisis ekonomi.	3	3	3	1	Valid
18.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena persaingan yang ketat dalam dunia kerja.	3	3	3	1	Valid
19.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa lingkungan kerja tidak sesuai harapan.	3	3	3	1	Valid

No.	Aitem	Penilai 1	Penilai 2	Penilai 3	Skor CVR	Ket.
20.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena gaji guru yang mungkin tidak sesuai harapan.	3	3	3	1	Valid
21.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena tingginya angka pengangguran.	3	3	3	1	Valid
22.	Saya khawatir tentang pekerjaan karena tidak yakin dengan bidang pengajaran yang sesuai dengan minat saya.	3	3	2	0,333	Valid
23.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya sulit menemukan jalur karier yang menarik di bidang pendidikan.	3	3	3	1	Valid
24.	Saya khawatir tidak bisa menerapkan ilmu yang sudah pelajari dalam pekerjaan.	3	3	3	1	Valid
25.	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena belum memiliki keterampilan profesional yang cukup.	3	3	2	0,333	Valid

Keterangan:

Penilai 1 : Iqbal Ali Wafa, M.Psi

Penilai 2 : Abd. Hamid Cholili, M.Psi

Penilai 3 : Dr. Andik Rony Irawan, M.si

Berdasarkan penjelasan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa dari 25 aitem yang ada, tidak terdapat aitem yang gugur sehingga jumlah seluruh aitem yang valid sebanyak 25 aitem.

b. Uji Validitas Isi

Validitas mengukur sejauh mana suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji dengan menggunakan korelasi

Pearson dengan nilai signifikansi 0,05 (5%). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka item tersebut dinyatakan valid. Semakin tinggi keefektifan alat ukur maka semakin dapat mencapai tujuan atau menampilkan data yang seharusnya (Azwar S., 2012).

Tabel 3. 9 Validitas Variabel *Family Support*

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (sig.)	Keterangan
FS1	0,738	0,361	0,000	Valid
FS2	0,901	0,361	0,000	Valid
FS3	0,732	0,361	0,000	Valid
FS4	0,778	0,361	0,000	Valid
FS5	0,715	0,361	0,000	Valid
FS6	0,716	0,361	0,000	Valid
FS7	0,739	0,361	0,000	Valid
FS8	0,871	0,361	0,000	Valid
FS9	0,691	0,361	0,000	Valid
FS10	0,901	0,361	0,000	Valid
FS11	0,196	0,361	0,299	Tidak Valid
FS12	0,642	0,361	0,000	Valid
FS13	0,737	0,361	0,000	Valid
FS14	0,087	0,361	0,648	Tidak Valid
FS15	0,617	0,361	0,000	Valid
FS16	0,842	0,361	0,000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) versi 25.0 diketahui bahwa setelah uji coba data pada 30 responden, variabel *family support* yang terdiri dari 16 item, terdapat 14 item yang valid dengan r-hitung > r-tabel (0,361). Dua item yang tidak valid adalah FS11 dan FS14.

Tabel 3. 10 Validitas Variabel *Psychological Capital*

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (sig.)	Keterangan
PC1	0,669	0,361	0,000	Valid
PC2	0,262	0,361	0,162	Tidak Valid
PC3	0,199	0,361	0,293	Tidak Valid
PC4	0,608	0,361	0,000	Valid
PC5	0,344	0,361	0,063	Tidak Valid
PC6	0,602	0,361	0,000	Valid
PC7	0,768	0,361	0,000	Valid
PC8	0,371	0,361	0,043	Valid
PC9	0,735	0,361	0,000	Valid
PC10	0,658	0,361	0,000	Valid
PC11	0,680	0,361	0,000	Valid
PC12	0,730	0,361	0,000	Valid
PC13	0,103	0,361	0,590	Tidak Valid
PC14	0,352	0,361	0,057	Tidak Valid
PC15	0,626	0,361	0,000	Valid
PC16	0,529	0,361	0,003	Valid
PC17	0,239	0,361	0,203	Tidak Valid
PC18	0,600	0,361	0,000	Valid
PC19	0,374	0,361	0,042	Valid
PC20	0,467	0,361	0,009	Valid
PC21	0,800	0,361	0,000	Valid
PC22	0,378	0,361	0,039	Valid
PC23	0,237	0,361	0,208	Tidak Valid
PC24	0,754	0,361	0,000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) versi 25.0 diketahui bahwa setelah uji coba data pada 30 responden, variabel *psychological capital* yang terdiri dari 24 item, terdapat 17 item yang valid dengan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361). Beberapa item dinyatakan tidak valid , seperti PC2, PC3, PC5, PC13, PC14, PC17, dan PC23.

Tabel 3. 11 Validitas Variabel *Career Anxiety*

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (sig.)	Keterangan
CA1	0,382	0,361	0,037	Valid
CA2	0,445	0,361	0,014	Valid
CA3	0,496	0,361	0,005	Valid
CA4	0,464	0,361	0,010	Valid
CA5	0,455	0,361	0,012	Valid
CA6	0,382	0,361	0,037	Valid
CA7	0,407	0,361	0,026	Valid
CA8	0,416	0,361	0,022	Valid
CA9	0,298	0,361	0,109	Tidak Valid
CA10	0,485	0,361	0,007	Valid
CA11	0,702	0,361	0,000	Valid
CA12	0,715	0,361	0,000	Valid
CA13	0,671	0,361	0,000	Valid
CA14	0,317	0,361	0,088	Tidak Valid
CA15	0,179	0,361	0,345	Valid
CA16	0,743	0,361	0,000	Valid
CA17	0,681	0,361	0,000	Valid
CA18	0,819	0,361	0,000	Valid
CA19	0,650	0,361	0,000	Valid
CA20	0,573	0,361	0,001	Valid
CA21	0,807	0,361	0,000	Valid
CA22	0,592	0,361	0,001	Valid
CA23	0,793	0,361	0,000	Valid
CA24	0,785	0,361	0,000	Valid
CA25	0,724	0,361	0,000	Valid

Variabel *career anxiety* yang terdiri dari 25 item, terdapat 22 item yang valid dengan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361). Terdapat total 25 item, dan 3 item dinyatakan tidak valid (CA9, CA14, dan CA15), sedangkan sisanya valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Reliabilitas adalah pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut

sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Reliabilitas dalam penelitian mengacu pada sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan konsisten dari waktu ke waktu. (Azwar, 2012). Azwar (2012) menyatakan bahwa pengukuran yang reliabel adalah pengukuran yang menghasilkan data yang relatif sama ketika dilakukan beberapa kali pada kelompok subjek yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek tidak berubah secara signifikan. Jika hasil pengukuran berfluktuasi secara ekstrem, maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini, digunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan (Rosita dan Satyawisudarini, 2021), sebuah instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,7$, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel dan perlu diperbaiki. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas, karena hanya item-item yang valid yang diuji reliabilitasnya (Ariella, 2018). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi, yang berarti bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 3. 12 Reliabilitas Variabel

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
<i>Family support</i> (X1)	14	0,942	0,7	Reliabel
<i>Psychological capital</i> (X2)	17	0,900	0,7	Reliabel
<i>Career anxiety</i> (Y)	22	0,920	0,7	Reliabel

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,942 menunjukkan bahwa skala *Family Support* memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga dapat digunakan secara valid dalam penelitian. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900 menunjukkan bahwa skala *Psychological Capital* memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga dapat digunakan secara valid dalam penelitian. Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920 menunjukkan bahwa skala *Career Anxiety* memiliki

konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga dapat digunakan secara valid dalam penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa skala yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang diteliti secara konsisten.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Marcus dkk., 2012). Regresi linier berganda dikembangkan untuk mempelajari pola hubungan dan mengukur pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Teknik ini berguna dalam penelitian sosial, terutama dalam menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel penelitian (Sulistiyono dan Sulistiyowati, 2017). Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memvalidasi konstruk yang diukur melalui indikatornya. Kemudian akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen pengumpulan data (kuesioner) untuk memastikan keabsahan dan keandalan data yang dikumpulkan.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik digunakan untuk mendeskripsikan, menjabarkan, menggambarkan dan menguraikan data. Tujuan dari analisis deskriptif yaitu untuk menggambarkan tingkat *career anxiety* mahasiswa. Data-data meliputi jumlah sampel, nilai minimum, maksimum dan rata-rata, serta standar deviasi disajikan dalam tahap analisis deskriptif ini. Nilai rata-rata (mean berguna untuk menentukan kategorisasi skor variabel penelitian.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui validitas pertanyaan pada kuesioner dan apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson dengan nilai signifikansi 0,05 (5%). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka item tersebut valid (Ariella, 2018).

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik. Keandalan suatu instrumen dapat diuji menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$, sedangkan jika nilainya $< 0,7$, maka instrumen dianggap kurang dapat diandalkan (Rosita dan Satyawisudarini, 2021). Pengujian reliabilitas ini dilakukan setelah uji validitas, karena hanya item-item yang valid yang akan diuji reliabilitasnya (Ariella, 2018).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal, termasuk melihat apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal (Ningsih dan Dukalang, 2019). Model regresi yang baik adalah model dengan residual yang terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal.

b. Uji Linier

Uji linieritas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan variabel dependen

dalam penelitian. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara kedua variabel bukan merupakan hubungan yang bersifat acak atau non-linier (Riduwan, 2008).

1. Jika nilai *deviation from linierity Sig.* $> 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent
2. Jika nilai *deviation from linierity Sig.* $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dan variabel dependent.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan linier yang kuat atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi (Mardiatmoko, 2020). Konsep multikolinieritas pertama kali diperkenalkan oleh Ragnar Frisch pada tahun 1934, yang menggambarkan adanya hubungan linier antara variabel independen (Marcus dkk., 2015). Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa variabel bebas dalam model regresi tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinieritas, karena hal ini dapat menyebabkan hasil analisis menjadi bias dan tidak akurat. Keberadaan multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai VIF terlalu tinggi, maka kemungkinan terjadi multikolinieritas yang dapat memengaruhi keandalan model regresi.

3. $VIF > 10,00$, Maka diduga memiliki persoalan multikolinieritas
4. $VIF < 10,00$, maka tidak terdapat multikolinieritas
5. *Tolerance* $< 0,1$, maka diduga memiliki persoalan multikolinieritas
6. *Tolerance* $> 0,1$, maka tidak terdapat multikolinieritas

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi dari koefisien jalur (*path coefficient*) antara setiap pasangan variabel dalam model jalur. Uji T mengukur apakah koefisien jalur tersebut secara signifikan berbeda dari nol. Untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dapat dibandingkan antara nilai probabilitas signifikannya dengan derajat kepercayaan 5% (0,05).

Hipotesis:

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh X_1 , X_2 secara parsial terhadap Y
- 2) H_a : Terdapat pengaruh X_1 , X_2 secara parsial terhadap Y

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Mardiatmoko, 2020b). Uji F dapat dijelaskan menggunakan analisis varian (*analysis of variens* = ANOVA).

Hipotesis:

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.
- 2) H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.

Dasar pengambilan putusan untuk menerima atau menolak H_0 pada uji ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak berpengaruh signifikan).

- b) Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak atau H_a diterima (berpengaruh signifikan).

Seluruh analisis statistik dalam penelitian ini, termasuk analisis regresi untuk menentukan hubungan antar variabel, dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) merupakan perangkat lunak yang komprehensif dalam analisis data. SPSS memiliki kemampuan untuk mengolah data dari berbagai jenis file serta digunakan untuk menghasilkan laporan tabulasi, statistik deskriptif, visualisasi data dalam bentuk grafik, analisis distribusi, hingga model statistik yang kompleks (Mardiatmoko, 2020). Fitur-fitur yang dimiliki SPSS menjadi alat yang andal dalam mengelola dan menganalisis data penelitian secara efektif dan akurat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 22 hingga 27 Februari 2025 dengan metode survei daring menggunakan Google Form. Sampel penelitian terdiri dari mahasiswa semester 8 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) UIN Malang, dengan jumlah sampel 100 orang. Penelitian dilaksanakan setelah mendapat izin dari dekan FITK UIN Malang. Sebelum pelaksanaan, peserta penelitian diberikan informasi terkait tujuan dan prosedur penelitian. Pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri oleh responden dalam rentang waktu yang telah ditentukan. Data yang dikumpulkan mencakup skala *Family Support*, *Psychological Capital*, dan *Career Anxiety* untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks transisi karier mahasiswa.

B. Hasil Penelitian

1. Analisa Deskriptif

Hasil analisis deskriptif ini memberikan gambaran data penelitian, data disajikan meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata dan juga disajikan standar deviasi. Mean digunakan untuk menentukan kategorisasi skor variabel. Berikut hasil analisis deskriptif :

Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Family support	100	29	50	40,86	4,872
Psycap	100	33	68	52,60	6,080
Career anxiety	100	59	85	73,01	5,062
Valid N (listwise)	100				

Jumlah subjek penelitian diketahui berjumlah 100 orang. Berdasarkan hasil uji deskriptif tersebut diketahui variabel *family support* (X1) memiliki nilai minimum 29, sedangkan nilai maksimum 50, nilai rata-rata 40,86 dan standar deviasinya yaitu 4,872.

Variabel *psychological capital* (X2) dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum yaitu 33, nilai maksimum yaitu 68, dan rata-rata 52,60, sedangkan standar deviasinya sebesar 6,080.

Variabel *career anxiety* (Y) dari data tersebut di deskripsikan bahwa nilai minimum yaitu 59, nilai maksimum yaitu 85, dan rata-rata 73,01, sedangkan standar deviasinya sebesar 5,062.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan IBM SPSS versi 25.0. Uji normalitas ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan pengambilan keputusan jika nilai sig > 0,05 maka berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	8,47205200
Most Extreme	Absolute	,065
Differences	Positive	,061
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini

memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian ini menggunakan IBM SPSS 25.0 *for Windows*. Berikut hasil uji linieritas:

Tabel 4. 3 Uji Linieritas *Family Support*

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
CA Between (Combined)		2214,139	20	110,707	1,318 ,193
* FSGroups	Linierity	722,948	1	722,948	8,606 ,004
	Deviation from Linierity	1491,191	19	78,484	,934 ,544
	Within Groups	6636,701	79	84,009	
	Total	8850,840	99		

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji linieritas variabel *family support* dengan *career anxiety* mahasiswa. Hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi $0,544 > 0,05$ dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier antara *family support* terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 FITK UIN Malang.

Tabel 4. 4 Uji Linieritas *Psychological Capital*

ANOVA Table					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
CA * Between (Combined		1792,915	25	71,717	,752 ,786
PC Groups)					
	Linierity	257,395	1	257,395	2,699 ,105
	Deviation from Linierity	1535,521	24	63,980	,671 ,864
	Within Groups	7057,925	74	95,377	
	Total	8850,840	99		

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji linieritas variabel *psychological capital* dengan *career anxiety* mahasiswa. Hasil uji linieritas

menunjukkan nilai signifikansi $0,864 > 0,05$ dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier antara *psychological capital* terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 FITK UIN Malang.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik harus memastikan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel bebas, sehingga gejala multikolinieritas dapat dihindari. Menilai ada atau tidaknya multikolinieritas, analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS *for Windows*, dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficientsa			
Collinierity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	FS	,789	1,268
	PC	,789	1,268
a. Dependent Variable: CA			

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai tolerance $0,789 > 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance lebih besar, sedangkan untuk nilai VIF $1,268 < 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF lebih kecil.

2. Uji Regresi Berganda

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji T yaitu jika nilai Sig. <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan, dan jika nilai Sig. tepat diangka 0,05 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen bisa menggunakan perbandingan T Hitung dengan T Tabel.

Tabel 4. 6 Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	60,154	8,624		6,975 ,000
	FS	,896	,199	,462	4,506 ,000
	Psycap	-,595	,159	-,383	-3,735 ,000

a. Dependent Variable: CA

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Sig. Variabel FS (X1) sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel FS (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Selain itu, diketahui juga nilai Sig. Variabel Psycap (X2) sebesar 0,000 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Psycap (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dapat menggunakan nilai Beta dengan rumus berikut :

$$\% \text{kontribusi} = \left(\frac{|\text{Beta}|}{\sum |\text{Beta}|} \right) \times 100\%$$

Family Support memberikan kontribusi sebesar 54,68% (Beta = 0,462, p < 0,000) terhadap *Career Anxiety*, sedangkan *Psychological Capital* memberikan kontribusi sebesar 45,32% (Beta = -0,383, p < 0,000) terhadap *Career Anxiety*. Hasil ini menunjukkan bahwa *Family Support* memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan

Psychological Capital dalam menjelaskan variabilitas *Career Anxiety* pada mahasiswa semester 8 FITK UIN Malang.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. 7 Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1745,049	2	872,525	11,911
	Residual	7105,791	97	73,256	
	Total	8850,840	99		

a. Dependent Variable: CA

b. Predictors: (Constant), Psycap, FS

Model regresi dinyatakan FIT jika nilai Sig. ($<0,05$). Diketahui nilai Sig. Sebesar 0,000 ($<0,05$) maka variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

c. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 4. 8 Pengaruh Simultan Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,190	,173	4,603

a. Predictors: (Constant), Psycap, Family support

Nilai R Square sebesar 0,190 menunjukkan bahwa variabel *Psychological Capital* dan *Family Support* secara simultan berkontribusi sebesar 19% terhadap *Career Anxiety*. Sisanya sebesar 81% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	60,154	8,624		6,975 ,000
	FS	,896	,199	,462	4,506 ,000
	Psycap	-,595	,159	-,383	-3,735 ,000

a. Dependent Variable: CA

Berdasarkan koefisien regresi pada tabel 4.7 menunjukkan variabel FS (*family support*) memiliki koefisien beta sebesar 0,462, nilai t sebesar 4,506 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga variabel *family support* berpengaruh secara signifikan terhadap *career anxiety*. Nilai koefisien beta pada variabel Psycap (*Psychological Capital*) sebesar -0,383, nilai t sebesar -3,735, dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga variabel *psychological capital* juga berpengaruh secara signifikan terhadap *career anxiety*. Hasil uji regresi berganda pada tabel dapat memprediksi *career anxiety* dari masing-masing subjek penelitian dengan melihat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 60,154 + (0,896) X_1 + (-0,595) X_2$$

Keterangan :

$Y = \text{Career Anxiety}$

$\alpha = \text{Konstanta}$

$b = \text{Koefisien regresi masing-masing variabel X}$

$X_1 = \text{Family support}$

$X_2 = \text{Psychological Capital}$

Berdasarkan rumus tersebut Y merupakan skor *career anxiety*, X_1 merupakan skor *family support*, dan X_2 merupakan skor *psychological capital*. Berikut penjelasan koefisien regresi:

1. Konstanta sebesar 60,154 menyatakan bahwa jika apabila tidak ada penambahan atau peningkatan skor pada *family support* atau *psychological capital* maka *career anxiety* yang dihasilkan sebesar 60,154.
 2. Variabel *Family Support*
Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,896 dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari *family support* terhadap *career anxiety*. Koefisien regresi memiliki arah yang positif (+) sehingga semakin tinggi *family support* maka akan semakin tinggi *career anxiety*.
 3. Variabel *Psychological Capital*
Diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,595 dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* terhadap *career anxiety*. Koefisien regresi memiliki arah yang negatif (-) sehingga semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah *career anxiety*.
- d. **Analisis Deskripsi Kategori Data Variabel *Psychological Capital***

Kategorisasi data dilakukan untuk mengetahui tingkat masing-masing aspek variabel dalam penelitian, yang kemudian dikelompokkan ke dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengelompokkan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Norma
1.	Rendah	$X < M - 1SD$
2.	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
3.	Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Kategorisasi data digunakan untuk memperoleh informasi mengenai nilai *mean* dan standar deviasi dari masing-masing aspek variabel dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 dan *Microsoft Excel*, berikut penjelasannya:

Tabel 4. 11 Kategorisasi Variabel *Psychological Capital*

No.	Kategori	Range	Frekuensi	Presentase
1.	Rendah	$X < 34$	1	1%
2.	Sedang	$34 \leq X < 51$	33	33%
3.	Tinggi	$51 \leq X$	66	66%

Hasil kategorisasi data pada Tabel 4.11 menunjukkan *Psychological Capital* pada mahasiswa semester 8 FITK UIN Malang sebagian besar berada pada kategori tinggi, dengan jumlah 66 responden atau setara dengan 66%. *Psychological capital* dalam kategori sedang berjumlah 33 responden, atau persentase sebesar 33%. Sementara itu, kategori rendah mencakup 1 responden dengan persentase 1%. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa dalam penelitian ini memiliki kesiapan mental yang positif. Berikut analisis persentase aspek-aspek variabel *Psychological capital* secara rinci:

Tabel 4. 12 Persentase Per Aspek Variabel *Psychological Capital*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Persentase
<i>Hope</i>	945	5260	17,96%
<i>Self Efficacy</i>	1844		35,06%
<i>Resilience</i>	851		16,18%
<i>Optimism</i>	1620		30,80%

Tabel 4.12 menunjukkan persentase per aspek variabel *Psychological capital*, aspek yang paling dominan dirasakan oleh mahasiswa adalah *Self efficacy*, dengan kontribusi sebesar 35,06% dari total skor *Psychological capital*. Hal itu menunjukkan sebagian besar mahasiswa memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, terutama menjelang transisi ke dunia kerja. Aspek *Optimism* menempati posisi kedua dengan persentase 30,80%, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa memiliki pandangan positif terhadap masa depan dan yakin bahwa mereka akan mencapai hasil yang baik. Sementara itu, aspek *Hope* 17,96%, menunjukkan

bahwa mahasiswa cukup memiliki semangat dan motivasi dalam meraih tujuan, meskipun tidak sekuat dua aspek sebelumnya. Terakhir, aspek *Resilience* memiliki kontribusi paling rendah sebesar 16,18%, yang diartikan bahwa kemampuan untuk bangkit dari kesulitan atau tekanan masih relatif lebih lemah dibandingkan aspek lainnya.

Keseluruhan hasil tersebut mencerminkan bahwa mahasiswa memiliki kekuatan psikologis yang cukup baik, terutama dalam hal kepercayaan diri dan optimisme, namun masih memerlukan perhatian pada pengembangan daya tahan mental (*resilience*) dan penguatan harapan (*hope*) agar lebih siap menghadapi tantangan akademik maupun karier.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Family Support* terhadap *Career Anxiety* Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang

Berdasarkan hasil analisis uji T, nilai Sig. Variabel FS (X1) sebesar 0,000 ($<0,05$) maka Variabel FS (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Variabel *Family Support* memberikan kontribusi sebesar 54,68% dengan nilai Beta = 0,462 dengan $p < 0,05$, yang berarti *family support* berpengaruh signifikan terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang. Hasil regresi menunjukkan bahwa *family support* memiliki koefisien regresi bernilai positif (+) sebesar 0,896 dengan $p < 0,05$, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu sebaliknya. Nilai positif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi *family support* yang diterima mahasiswa, semakin tinggi pula tingkat *career anxiety* mereka.

Hasil penelitian ini cukup menarik karena berbeda dari ekspektasi awal, di mana *family support* seharusnya mengurangi *career anxiety*, bukan meningkatkannya. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan mempertimbangkan masing-masing aspek dari *Family Support*, yaitu dukungan emosional, dukungan informasional, instrumental, dan dukungan penilaian. Keluarga memberikan dukungan emosional kepada mahasiswa dalam bentuk perhatian, empati, dan

penguatan semangat dengan tujuan untuk menciptakan rasa aman. Akan tetapi, dukungan tersebut kerap kali hadir dengan harapan dan ekspektasi tinggi, sehingga dukungan yang semula bersifat positif justru menimbulkan tekanan emosional bagi mahasiswa. Mereka merasa harus berhasil demi memenuhi keinginan dan kepercayaan orang tua, sehingga beban tersebut berubah menjadi kecemasan.

Aspek dukungan informasional, keluarga umumnya memberikan saran atau nasihat terkait pilihan karier, namun saran tersebut sering kali tidak sesuai dengan kebutuhan nyata atau situasi aktual dunia kerja yang dihadapi mahasiswa. Hal ini membuat mahasiswa menjadi ragu terhadap pilihan mereka sendiri, merasa tidak dipahami, dan akhirnya menambah kebingungan dalam mengambil keputusan karier.

Dukungan nyata yang tergolong dalam dukungan instrumental, seperti bantuan finansial dan fasilitas pendidikan, memang memberi keuntungan dalam proses akademik. Akan tetapi, dukungan ini sering disertai dengan tuntutan untuk membalas budi keluarga melalui keberhasilan karier. Rasa tanggung jawab moral yang besar untuk tidak mengecewakan keluarga dapat menimbulkan tekanan tersendiri yang memperburuk *career anxiety*.

Sementara itu, pada aspek dukungan penilaian, bentuk dukungan berupa penilaian atau umpan balik terhadap kemampuan mahasiswa juga dapat menjadi sumber kecemasan apabila disampaikan dalam bentuk perbandingan, kritik yang terlalu tinggi, atau harapan yang tidak realistis. Bahkan pujian yang berlebihan sekalipun bisa menjadi tekanan tersendiri ketika mahasiswa merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Xiao dan Jin, 2020) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga tidak selalu bersifat protektif, terutama jika disertai dengan tekanan tinggi terkait ekspektasi akademik dan profesional, dan kurangnya informasi tentang peluang kerja di bidang pendidikan (Xiao dan Jin, 2020). Selain itu, penelitian oleh Fiqih (2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan keluarga terhadap pengambilan

keputusan karir, yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga yang berlebihan atau tidak sesuai justru dapat meningkatkan tekanan dan kecemasan terkait karir. Menurut perspektif teori Lawrence Green (Blustein dkk., 1989) menyatakan bahwa dukungan keluarga merupakan salah satu faktor penguat yang mendukung terjadinya perilaku tertentu dari individu yang diberi dukungan. Namun, jika dukungan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan individu, hal ini dapat menyebabkan stres atau kecemasan. Dapat dikatakan juga bahwa, *family support* tidak selalu berdampak positif jika tidak diberikan dalam bentuk dan intensitas yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mahasiswa. Perasaan tertekan akibat tuntutan orang tua juga menjadi salah satu sumber munculnya *career anxiety*. (Blustein dkk., 1989) dalam teorinya tentang *Parental Authority* dan *Career Decision-Making* menyatakan bahwa ketika orang tua memiliki otoritas dominan dalam keputusan karir anaknya, maka anak cenderung akan mematuhi keinginan orang tua tanpa melakukan eksplorasi lebih lanjut mengenai pilihan karir mereka sendiri.

Penelitian oleh Dutt (2009) juga menunjukkan bahwa orang tua memiliki peran yang besar dalam menentukan pilihan karir anak-anak mereka. Anak-anak dianggap memiliki kewajiban untuk mematuhi keputusan orang tua sebagai bentuk balas budi atas dukungan finansial dan pendidikan yang telah diberikan kepada mereka. Hal ini dapat menyebabkan mahasiswa yang memiliki hubungan kelekatan tidak aman dengan orang tua cenderung lebih mudah mengikuti keinginan orang tua tanpa mempertimbangkan eksplorasi karir mereka sendiri (Flourenca dkk., 2018). Hasil penelitian ini mendukung asumsi bahwa *family support* tidak selalu berdampak positif terhadap *career anxiety*. Jika dukungan keluarga disertai dengan tekanan yang tinggi, ekspektasi yang berlebihan, atau tidak sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, maka dukungan tersebut dapat berkontribusi pada peningkatan *career anxiety*, bukan menguranginya. Oleh karena itu, penting bagi keluarga untuk tidak hanya memberikan dukungan, tetapi juga memahami kebutuhan spesifik mahasiswa dalam menentukan dan menghadapi tantangan karir mereka.

2. Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang

Hasil uji T menunjukkan nilai Sig. Variabel *Psycap* (X2) sebesar 0,000 ($<0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel *Psycap* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Variabel *Psychological Capital* memberikan kontribusi sebesar 45,32% terhadap *Career Anxiety* dengan nilai Beta = -0,383, $p < 0,05$, yang berarti *Psychological Capital* juga berpengaruh signifikan terhadap *Career Anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang. Berdasarkan hasil regresi, nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai negatif (-) sebesar -0,595, maka bisa diartikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* seseorang, semakin rendah tingkat *career anxiety* yang mereka alami.

Psychological capital merupakan sumber daya psikologis yang dapat meningkatkan kesejahteraan individu dalam menghadapi tantangan, termasuk kecemasan karier. Luthans dkk. (2015), menyebutkan *Psychological Capital* terdiri dari empat dimensi utama:

1. *Self efficacy*, keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan (Luthans dkk., 2015).
2. *Hope*, harapan dan motivasi untuk mencapai tujuan karier meskipun menghadapi rintangan.
3. *Resilience*, kemampuan untuk bangkit dari kegagalan dan menghadapi tekanan dengan sikap yang lebih kuat.
4. *Optimism*, keyakinan bahwa hasil di masa depan akan positif.

Berdasarkan hasil perhitungan presentase pada tabel 4.12, dimensi *self-efficacy* menjadi aspek yang paling dominan dalam diri mahasiswa, dengan persentase sebesar 35,06%. Hal itu menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan, termasuk dalam proses mencari pekerjaan dan beradaptasi dengan dunia kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Lathabhavan dan Lathabhavan (2022), yang menyebutkan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki tingkat kecemasan karier yang lebih rendah dan lebih siap dalam menghadapi

transisi karier. *Optimism* menempati posisi tertinggi kedua dengan persentase 30,80%, yang berarti banyak mahasiswa memandang masa depan karier mereka secara positif dan yakin akan keberhasilan yang akan diraih. Optimisme secara signifikan berkontribusi dalam menurunkan tingkat kecemasan terhadap ketidakpastian karier, sebagaimana diungkapkan oleh Baluku dkk. (2021), bahwa individu dengan tingkat optimism yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Aspek *hope*, dengan persentase 17,96%, menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa memiliki harapan dan motivasi yang cukup untuk mencapai tujuan karier mereka, meskipun menghadapi rintangan. Individu dengan tingkat *hope* tinggi cenderung memiliki rencana karier yang jelas, lebih proaktif dalam mencari peluang, serta lebih tahan terhadap tekanan (Snyder dkk., 2002). Namun, karena persentasenya relatif lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian mahasiswa yang perlu diperkuat dalam aspek ini agar tidak mudah merasa putus asa terhadap masa depan karier mereka. Sementara itu, aspek *resilience* memiliki kontribusi terendah, yakni 16,18%, yang mengindikasikan bahwa daya tahan psikologis mahasiswa dalam menghadapi hambatan atau kegagalan masih perlu ditingkatkan. *Resilience* sangat penting untuk membantu individu bangkit kembali dari pengalaman negatif, seperti penolakan dalam proses rekrutmen atau kegagalan dalam meraih pekerjaan yang diinginkan (Luthans dkk., 2015). Mahasiswa yang memiliki *resilience* tinggi akan lebih mampu melihat kegagalan sebagai proses pembelajaran, dan tidak membiarkan kecemasan menghambat langkah mereka dalam mengejar tujuan karier.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa keempat dimensi *Psychological Capital* secara bersama-sama memberikan perlindungan terhadap *career anxiety* mahasiswa. Dukungan teori dan temuan empiris dari berbagai studi, seperti Liu dkk. (2024) dan Rabenu dkk. (2016), turut memperkuat bahwa *PsyCap* merupakan faktor protektif dalam menghadapi kecemasan karier. Mahasiswa dengan tingkat *PsyCap* tinggi cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian dunia kerja, lebih mampu mengelola tekanan emosional, dan memiliki pola pikir

yang lebih positif dalam merancang masa depan kariernya. Keempat dimensi ini berkontribusi dalam membentuk daya tahan mental mahasiswa ketika menghadapi ketidakpastian dunia kerja (Luthans dan Youssef-Morgan, 2017).

3. Pengaruh Secara Simultan *Family Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang

Analisis regresi menunjukkan bahwa *family support* dan *psychological capital* secara simultan memberikan pengaruh terhadap *career anxiety*. Pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,190. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* dan *family support* secara simultan memberikan kontribusi sebesar 19% terhadap *career anxiety*. Sisanya sebesar 81% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R sebesar 0,436 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap tingkat *career anxiety* mahasiswa. Secara spesifik, *family support* memberikan kontribusi sebesar 54,68%, sedangkan *psychological capital* sebesar 45,32% terhadap *career anxiety*. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga memiliki kontribusi yang sedikit lebih besar dibandingkan *psychological capital* dalam memengaruhi tingkat *career anxiety* mahasiswa.

Family support dan *psychological capital* merupakan dua faktor yang berperan dalam *career anxiety* mahasiswa tingkat akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *family support* justru dapat meningkatkan *career anxiety*, bukan menurunkannya. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga dalam konteks tertentu dapat memberikan tekanan tambahan bagi mahasiswa dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja.

Penelitian Zhou dkk., (2024) *social support*, khususnya dari keluarga, memiliki peran dalam membentuk *psychological capital*. Namun, ketika dukungan keluarga terlalu besar atau bersifat menuntut, mahasiswa justru dapat mengalami

tekanan berlebih. Ekspektasi tinggi dari keluarga dapat menimbulkan kecemasan mengenai kesiapan mereka dalam memasuki dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Kurniawan (2024) yang menunjukkan bahwa *family support* yang berlebihan dapat meningkatkan rumination, yaitu kecenderungan individu untuk terus-menerus memikirkan tantangan dan ketidakpastian karier mereka. Terdapat faktor lain, seperti tekanan akademik, persaingan kerja, dan persaingan pasar tenaga kerja, juga dapat berkontribusi terhadap *career anxiety* (E. Vignoli, 2015). Oleh karena itu, program pengembangan karir di kampus serta peningkatan akses informasi tentang peluang kerja, dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengurangi *career anxiety* mahasiswa (Lent dan Brown, 2005).

Psychological capital, di sisi lain, tetap memiliki peran protektif dalam mengurangi *career anxiety*. Mahasiswa yang memiliki tingkat *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* yang tinggi lebih mampu menghadapi ketidakpastian dengan cara yang lebih positif (Luthans dkk., 2015). Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan harapan yang realistis memungkinkan mereka untuk lebih siap menghadapi dunia kerja tanpa terjebak dalam tekanan yang diakibatkan oleh ekspektasi keluarga.

Penelitian Prayoga dkk. (2023) menunjukkan bahwa tingkat *social support* yang tinggi dapat memiliki efek yang bervariasi, tergantung pada bentuk dan intensitas dukungan tersebut. *Family support* dapat berfungsi sebagai faktor stresor tambahan yang meningkatkan *career anxiety*, terutama ketika mahasiswa merasa terbebani oleh tuntutan orang tua untuk segera mendapatkan pekerjaan yang stabil. Sebaliknya, *psychological capital* tetap berperan sebagai faktor yang membantu mahasiswa mengelola kecemasan ini.

Family support dan *psychological capital* memiliki pengaruh bersama terhadap *career anxiety*, tetapi dalam arah yang berbeda. Sementara *psychological capital* cenderung mengurangi kecemasan karier, *family support* dalam bentuk ekspektasi yang tinggi justru dapat memperburuk kecemasan mahasiswa. Oleh karena itu, penting bagi mahasiswa untuk mengelola ekspektasi keluarga dengan

baik dan mengembangkan *psychological capital* agar dapat menghadapi transisi karier secara lebih sehat dan adaptif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *family support* dan *psychological capital* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa semester 8 angkatan 2021 Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Fakultas (FITK) UIN Malang, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Pengaruh Family Support terhadap Career Anxiety Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang*

Family support memiliki pengaruh terhadap *career anxiety* mahasiswa. Hasil penelitian ditemukan bahwa *family support* memiliki hubungan positif dengan *career anxiety*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *family support*, semakin tinggi pula *career anxiety* yang dirasakan mahasiswa. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya ekspektasi tinggi dari keluarga yang dapat memberikan tekanan psikologis kepada mahasiswa dalam memilih karier mereka

2. *Pengaruh Psychological Capital terhadap Career Anxiety Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang*

Psychological capital juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *career anxiety*. *Psychological capital*, yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*, membantu mahasiswa mengembangkan pola pikir yang lebih positif dan resilien dalam menghadapi ketidakpastian karier. Semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki, semakin rendah tingkat *career anxiety* yang mereka rasakan.

3. *Pengaruh Secara Simultan Family Support dan Psychological Capital terhadap Career Anxiety Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang*

Family support dan *psychological capital* berpengaruh terhadap *career anxiety*. *Family support* memberikan kontribusi sebesar 54,68%, sementara *psychological capital* memberikan kontribusi sebesar 45,32% terhadap *career anxiety*. Kedua variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan

terhadap *career anxiety* mahasiswa semester 8 angkatan 2021 FITK UIN Malang.

B. SARAN

1. Saran bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan lebih proaktif dalam meningkatkan *Psychological capital* melalui pengembangan keterampilan diri, pelatihan kesiapan kerja, dan partisipasi dalam program pengembangan karier. Penting bagi mahasiswa untuk membangun mindset yang lebih resilien dan optimis, serta percaya diri dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Mahasiswa perlu memanfaatkan sumber daya dan dukungan dari keluarga serta mencari informasi lebih lanjut tentang dunia kerja agar dapat mengurangi ketidakpastian karier.

2. Saran bagi Keluarga

Orang tua dan anggota keluarga sebaiknya lebih aktif dalam memberikan dukungan emosional dan motivasi kepada mahasiswa, terutama dalam membantu mereka menghadapi transisi ke dunia kerja. Keluarga dapat mendukung mahasiswa dengan cara memberikan informasi, nasihat, serta dorongan yang positif mengenai karier mereka. Menghindari tekanan atau ekspektasi yang berlebihan terhadap mahasiswa, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam mengembangkan karier sesuai dengan minat dan kemampuannya.

3. Saran bagi Institusi Pendidikan

Universitas dan fakultas perlu mengembangkan program bimbingan karier yang lebih intensif, seperti mentoring dari alumni, pelatihan *soft skills*, serta peningkatan akses informasi tentang dunia kerja. Mengadakan seminar atau *workshop* mengenai strategi menghadapi transisi karier, keterampilan wawancara kerja, serta persiapan memasuki dunia profesional. Meningkatkan kerja sama dengan berbagai instansi atau dunia industri, sehingga mahasiswa memiliki lebih banyak kesempatan magang, pelatihan kerja, serta pengalaman profesional sebelum lulus.

4. Saran bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup sampel yang hanya mencakup mahasiswa semester 8 FITK UIN Malang, sehingga hasilnya belum bisa digeneralisasikan ke fakultas lain atau universitas lain. Selain itu, pendekatan kuantitatif tidak menggali secara mendalam pengalaman subjektif mahasiswa. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel, menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed-method*. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan teknik random sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel, serta menambahkan variabel lain seperti faktor ekonomi, tekanan akademik, dan pengalaman kerja agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *career anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Rahayu, D., dan Prastika, N. D. (2015). Pengaruh Terapi Berpikir Positif, Cognitive Behavior Therapy (Cbt), Mengelola Hidup Dan Merencanakan Masa Depan (Mhmd) Terhadap Penurunan Kecemasan Karirpada Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikoislamika*, 12.
- Agung, Q. A. M., Aini, S. N., dan Wibowo, D. S. (2024). Kecemasan Karir Mahasiswa Sarjana dan Mahasiswa Vokasi. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 7. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i3.2004>
- Agustianisa, R., Susanto, W., dan Rohmawati, D. H. (2022). Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Kecemasan pada Mahasiswa yang Mengerjakan Skripsi. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 10(2), 130–137. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/makna>
- Aprilyani, R., Patodo, M. S., Pranajaya, S. A., Purnama, R., Putri, G. A., Wahyuni, E., Pramudito, A. A., dan Suryandaru, A. R. (2023). *PSIKOLOGI KELUARGA* (N. Sulung, Ed.; 1st ed.). Get Press Indonesia.
- Ariella, R. I. (2018). “Pengaruh kualitas produk, harga produk dan desain produk terhadap keputusan pembelian Konsumen Mazelnid.” *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(2), 215–221.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. *Rineka Cipta*.
- Ariyan, F. A., Sulistiani, W., dan Syanti, W. R. (2022). Dukungan Sosial Orang Tua, Efikasi Diri, Kecemasan dalam Mencari Kerja Di Era Covid-19 Pada Fresh Graduate Universitas X. *JURNAL PSIKOLOGI POSEIDON*, 5.
- Ariyani, D. (2024). *Pengaruh Career Adaptability Terhadap Career Anxiety: Dimediasi Oleh Perceived Control*.
- Astuti, V. W. (2010). Hubungan dukungan keluarga dengan tingkat depresi pada lansia Di Posyandu Sejahtera GBI Setia Bakti Kediri. *Jurnal Penelitian STIKES Kediri*, 3(2), 85–93.
- Awaru, A. O. T., Hidayat, A. R., Syukur, M., dan Rahman, A. (2023). Menjelajahi Dukungan Sosial Bagi Mualaf Baru Di Kota Makassar: Perspektif Kontemporer Exploring Social Support For New Converts In Makassar City: Contemporary Perspectives. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*.
- Azhari, D., dan Mirza, M. (2016). The role of self-regulation in career development and anxiety. *Journal of Career Development*, 43(4), 332–349.

- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan validitas alat ukur dalam penelitian* (5th ed.). Pustaka Pelajar.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., dan Otto, K. (2021). Psychological Capital and Career Outcomes among Final Year University Students: the Mediating Role of Career Engagement and Perceived Employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55–80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman dan Co.
- Beck, A. T., dan Clark, D. A. (1997). Anxious expectations: The cognitive perspective. *Journal of Anxiety Disorders*, 11(2), 85–101. [https://doi.org/10.1016/S0887-6185\(97\)00011-2](https://doi.org/10.1016/S0887-6185(97)00011-2)
- Betz, N. E., dan Serling, D. A. (1993). Career anxiety: Categories and implications. *Journal of Career Assessment*, 1(3), 43–53.
- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., dan Palladino, D. E. (1989). Contributions of Psychological Separation and Parental Attachment to the Career Development Process. *Journal of Counseling Psychology*, 36(3), 255–262.
- Boo, H. K., Lee, S., dan Kang, J. (2021). Career adaptability and its impact on career anxiety among students. *Asian Journal of Career Development*, 9(3), 40–58.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1992). Ecological systems theory. In R. Vasta (Ed.), *Six theories of child development: Revised formulations and current issues* (pp. 187–248). Jessica Kingsley Publishers.
- Bryant, F. B., dan Cvengros, J. A. (2004). The role of hope in coping with daily stress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(4), 460–484. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.4.460.40369>
- Carifio, J., dan Rhodes, N. (2002). The measure of self-efficacy and its relationship to career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 85–99. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1865>

- Chemers, M. M., Watson, C. B., dan May, S. T. (2000). Dispositional affect and leadership in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 296–308. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.296>
- Cheung, R., dan Jin, Q. (2014). Kecemasan Karier dan Implikasinya bagi Mahasiswa Universitas dalam Transisi". *Career Development International*, 19(4), 392–406.
- Chua, A., Wang, W., dan Lee, S. (1998). Career anxiety and its implications for future career development. *Journal of Career Development*, 24(3), 157–163. <https://doi.org/10.1177/089484539802400301>
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46–55. <https://doi.org/10.1201/9780429480644-9>
- Cresswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., dan LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14(3), 409–426. <https://doi.org/10.1007/s11218-010-9151-x>
- Daradjat, Z. (2009). *Peranan Agama dalam Kesehatan Mental*. PT. Gunung Agung.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 75, 137–154. <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.75.8>
- DEWI, R. P., dan KURNIAWAN, R. (2024). The Influence of Family Support on Rumination in Job Seekers in Padang City. In *Trend : International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, 1(4), 119–124. <https://doi.org/10.62260/intrend.v1i4.270>
- Dumpratiwi, A. N., Prihartanti, N., dan Ruhaena, L. (2020). *Manfaat Implementasi Surat Al-Insyirah Ayat 5-6 Al-Quran Terhadap Sikap Hardiness Rehabilitasi Sosial Bina Daksa (BBRSBD) Surakarta*.
- Dutt, A. (2009). *Parental Involvement in the Career Decision-Making of Adolescent Girls*.
- Elfina, M. L., dan Andriany, D. (2023). Career Self-Efficacy and Future Career Anxiety on Indonesian Fresh Graduates During Pandemic. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 8(1), 24–32. <https://doi.org/10.17977/um001v8i12023p24-32>
- Fachri, D., Purna, R. S., dan Rahayuningsih, T. (2022). Pengaruh perceived social support terhadap career adaptability pada Mahasiswa Psikologi Universitas

- Andalas yang berada di tahun akhir selama pandemi Covid – 19. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 17(2), 97–106. <https://doi.org/10.26905/jpt.v17i2.8476>
- Fauzi, M. (2018). *Psikologi Keluarga*.
- Fauziyah, F. K., dan Ariati, J. (2015). Dukungan sosial teman sebaya dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa S1 tingkat akhir. *Jurnal Empati*, 4(4), 255–261.
- Fiqih, I. (2016). Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Pengambilan Keputusan Karir Siswa Kelas X Di Smk Negeri 1 Depok Effect Of Family Support In Career Decision Making In Class X Smk Negeri 1 Depok. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*.
- Flourenia, F., Mirah, E., dan Indianti, W. (2018). Pengaruh Kecemasan Karir Terhadap Commitment To Career Choice Dengan Kelekatan Orang Tua Sebagai Moderator. *Jurnal Psikologi Insight Departemen Psikologi*, 2(1).
- Fortinash, K. A., dan Worret, P. (2003). Pengembangan Karir dan Kecemasan pada Mahasiswa. *Jurnal Pengembangan Karir*, 30(1), 55–68.
- Freud, S. (2012). The interpretation of dreams. In J. Feist (Ed.), *Psychological theories of personality* (pp. 100–115).
- Friedman, M., Bowden, O., dan Jones, M. (2010). Buku Ajar Keperawatan Keluarga: Riset, Teori, dan Praktik. In *dan Praktik (Textbook of family nursing: Research, theory, and practice)*. [Book in Indonesian (5th ed.). EGC.
- Friedman, M. M. (2013). *Keperawatan Keluarga*. Gosyen Publishing.
- Greller, M. M., dan Richtermeyer, S. B. (2006). Changes in social support for professional development and retirement preparation as a function of age. *Human Relations*, 59(9), 1213–1234. <https://doi.org/10.1177/001872670606>
- Guan, Y., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., dan Li, M. (2015). Peran tradisi dalam hubungan antara dukungan orangtua, efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier, dan kemampuan beradaptasi karier. *Jurnal Perilaku Vokasional*, 86, 21–30.
- Hafsah, M. I., dan Ama, G. T. R. (2024). Peran Dukungan Sosial Keluarga dan Optimisme terhadap Kecemasan Akademik pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 302.
- Hanifa, F. D., Fardana, N. A., dan Yoenanto, N. H. (2023). Peran Kecemasan Karir terhadap Keraguan Pengambilan Keputusan Karir dengan Planned Happenstance Skill sebagai Variabel Moderator pada Mahasiswa Universitas Airlangga. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7.

- Hanggoro, A. Y., Suwarni, L., Selviana, S., dan Mawardi, M. (2020). Dampak psikologis pandemi Covid-19 pada tenaga kesehatan: A studi cross-sectional di Kota Pontianak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(2), 13-18. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/jkmi/article/view/6585>
- Hassan, M., Fang, S., Malik, A. A., Lak, T. A., dan Rizwan, M. (2023). Impact of perceived social support and psychological capital on university students' academic success: testing the role of academic adjustment as a moderator. *BMC Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01385-y>
- Healy, J. M. (1991). The impact of career anxiety on personal development: A review of the literature. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 201–215. <https://doi.org/10.1177/106907279101300403>
- Hill, N. E., Ramirez, C., dan Dumka, L. E. (2003). Early Adolescents' Career Aspirations: A Qualitative Study of Perceived Barriers and Family Support among Low-Income, Ethnically Diverse Adolescents. *Journal of Family Issues*, 24(7), 934–959. <https://doi.org/10.1177/0192513X0325>
- Huang, L., dan Zhang, T. (2022). Perceived Social Support, Psychological Capital, and Subjective Well-Being among College Students in the Context of Online Learning during the COVID-19 Pandemic. *Asia-Pacific Education Researcher*, 31(5), 563–574. <https://doi.org/10.1007/s40299-021-00608-3>
- Huang, Q., dan Zhao, L. (2018). Buffering effects of social support and psychological capital on career anxiety: A study of university graduates. *Journal of Positive Psychology*, 13(3), 245–254. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1435860>
- Hurlock, E. B. (1990). *Psikologi Perkembangan*. Erlangga.
- Ibrahim, M., Firmansyah, H., dan Purnama, H. (2023). Factors Affecting Anxiety in College Students Who Are Working on Their Final Project. *Jurnal Keperawatan Komprehensif*, 9. <https://doi.org/10.33755/jkk>.
- Inayahtul'ain, E. S. (2018). Hubungan antara Dukungan Keluarga dengan Kecemasan Menyusun Skripsi Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Yogyakarta. . *Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 385–395.
- Irwanto, A. (2020). *TERAPI ANXIETY DISORDER DALAM AL-QUR'AN (Telaah Ayat-ayat Tentang Gangguan Kecemasan dalam Tafsir Al-Qusyairi>)*. <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis->
- Ismail, L., Mukramin, S., Haniah, St., Sridewi, dan Aminah, A. (2023). Pengaruh Dukungan Sosial dan Self-Efficacy Terhadap Kecemasan Dunia Kerja Bagi

- Mahasiswa Pendidikan Tingkat Akhir. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(3), 1849. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i3.2159>
- Jannah, F. N., dan Cahyawulan², W. (2023). Gambaran Kecemasan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir di Masa Pandemi COVID-19. *IJGC*, 12(1). <https://doi.org/10.15294/ijgc.v12i1.55332>
- Jia, X., Wang, L., dan Zhou, H. (2022). Intolerance of uncertainty and future career anxiety among Chinese undergraduate students during COVID-19 period: Fear of COVID-19 and depression as mediators. *Journal of Career Development*, 12(1), 47–52. <https://doi.org/>
- Keane, C., Roeger, L., dan Houghton, S. (2021). Transisi dari Pendidikan ke Karier: Kecemasan dan Kesejahteraan Psikologis di Kalangan Mahasiswa”. *Jurnal Psikologi Karier*, 15(3), 210–229.
- Kusnadi, K. S., Irmayanti, N., Anggoro, H., dan Senja Berlian Agustina, K. (2021). Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Psychological Well-Being Pada Orang Tua Yang Memiliki Anak Tunagrahita Sedang. *Jurnal Psikologi Insight Departemen Psikologi*, 5(1), 79–86.
- Lahimade, S. V. M., Binilang, B. B., dan Wuwung, O. C. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga, Efikasi Diri dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kecemasan Mahasiswa Semester VIII IAKN Manado. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(18), 491–497. <https://doi.org/https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/2671/2055>
- Larson, C. L., dan Luthans, F. (2006). The role of resilience in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 951–972. <https://doi.org/10.1002/job.405>
- Lathabhavan, R., dan Lathabhavan, R. (2022). Psychological capital and anxiety: A study among Gen Z job seekers. *Journal of Social and Educational Research*, 1, 21–26. <https://www.>
- Lent, R. W., dan Brown, S. D. (2005). *Career Development and Counseling*. John Wiley dan Sons, Inc.
- Li, Z., dan Zhang, L. (2019). Psychological capital as a mediator between social support and career anxiety in college students. *Psychology Research and Behavior Management*, 12, 1047–1056. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S222173>
- Liu, Z., Bao, T., Yang, Z., Ruan, Y., Gao, C., dan Wu, J. (2024). Longitudinal Relationship Between Psychological Capital and Anxiety in College Students: The Mediating Effect of Emotion Reregulation Strategy and Moderating

- Effect of Parent-Child Relationship. *Psychology Research and Behavior Management*, 17, 2641–2652. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S462202>
- Luthans, F., dan Avolio, B. J. (2014). The “HERO. In *within: Positive organizational behavior. Dalam Organizational Behavior: Theories and Practices* (pp. 31–49). Springer.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., dan Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. In *Personnel Psychology* (Vol. 60, Issue 3, pp. 541–572). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., dan Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef, C. M., dan Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., dan Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, Inc.
- Luthans, F., Youssef, C. M., dan Avolio, B. J. (2007c). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., dan Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., dan Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*. Oxford University Press.
- Maghfiroh, F. F., dan Dewi, T. K. (2023). Hubungan Kecemasan Karir Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Tingkat Akhir The Relationship Between Career Anxiety And Psychological Well-Being Among Final-Year University Students. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 2. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.1122>
- Mallet, P. (2002). Anxiety aroused by thoughts on future academic and professional careers during adolescence: The development of a major form of social anxiety. *Carriérologie*, 8, 599–618.
- Mantigi, Y., dan Purwantini, L. (2023). Regulasi Diri, Optimisme, dan Kecemasan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian (KNPP)*, 3(1), 466–476.
- Marcus, G. L., Wattimanela, H. J., dan Lesnussa, Y. A. (2012). Analisis Regresi Komponen Utama Untuk Mengatasi Masalah Multikolinieritas Dalam

- Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 6(1), 31–40. <https://doi.org/10.30598/barekengvol6iss1pp31-40>
- Marcus, G. L., Wattimanela, H. J., dan Lesnussa, Y. A. (2015). Analisis Regresi Komponen Utama Untuk Mengatasi Masalah Multikolinieritas Dalam Analisis Regresi Linier Berganda. *Jurnal Barekeng*, 6.
- Mardiatmoko, G. (2020a). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mardiatmoko, G. (2020b). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mariah, R., Ibrahim, R., dan Haryono, M. (2020). The impact of career anxiety on students' academic performance and mental health. *Journal of Psychology and Education*, 33(1), 118–125. <https://doi.org/10.1016/j.jpe.2020.01.005>
- Mariatun, Munir, A., dan Metia, C. (2020). Hubungan Self Efficacy dan Dukungan Keluarga dengan Kecemasan Siswa pada Pelajaran Matematika Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Sinabang. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 1–7. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/tabularasa>
- Matindas, E. C., Pitoy, F. F., dan Seroy, E. B. E. (2023). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 3(6), 1782–1796. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v3i6.10597>
- Metheny, J. R. (2009). *Young adults: The relative contributions of social status*.
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. Harvard University Press.
- Mirah, F. F. E., dan Indianti, W. (2018). Pengaruh Kecemasan Karir Terhadap Commitment To Career Choice Dengan Kelekatan Orang Tua Sebagai Moderator. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1).
- Morton, S., Mergler, A., dan Boman, P. (2014). Optimism and self-efficacy in university students: A pathway to adaptation. *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 24(1), 82–96.
- Nada, A., dan Zainun. (2024). Dukungan Keluarga dalam Mengatasi Kecemasan Sosial pada Remaja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5. <https://doi.org/10.38035/jmpis>
- Nevid, J. S., Rathus, S. A., dan Greene, B. (2005). *Abnormal psychology in a changing world* (7th ed.). Pearson Education.

- Nguyen, T. V, Nguyen, T. M., dan Nguyen, T. D. (2021). *Psychological Capital and Career Anxiety Among University Students: The Mediating Role of Career Decision-Making Self-Efficacy*.
- Ningsih, S., dan Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Noviyanti, A. (2023). *Dinamika Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*.
- Nuroniayah, W. (2023). *Psikologi Keluarga* (P. P. Sari, Ed.). CV. Zenius Publisher.
- Octavianti, S. (2019). *Hubungan antara Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa di Universitas Indra Prasta*.
- Paykani, T., Rezaei, H., dan Asgari, P. (2020). Peran dukungan sosial yang dirasakan dalam hasil kesehatan mental: Tinjauan sistematis. *Jurnal Psikologi Sosial dan Klinis*, 39(4), 345–367. <https://doi.org/10.1521>
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F., dan Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Pierce, G. R., Lakey, B., Sarason, B. R., dan Sarason, I. G. (1997). *Signifikansi fungsional dukungan sosial. Dalam Social Support: An Interactional View*. John Wiley dan Sons.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., dan Thompson, L. K. (2017). A Phenomenological Study of Career Anxiety Among College Students. *Career Development Quarterly*, 65(4), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>
- Pratiwi, D., dan Irawati, L. (2020). The importance of career exploration for university students. *Indonesian Journal of Career Psychology*, 10(1), 59–74.
- Prayoga, Syahreza, M. I., Ramadhani, M. A., dan Darmawan, A. A. (2023). THE INFLUENCE OF SOCIAL SUPPORT ON CAREER DECISIONS. *KOPENDIK : Jurnal Ilmiah KOPENDIK (Konseling Pendidikan)*, 2(1), 29–33.
- Priest, R. (1994). *Bagaimana Cara Mencegah Dan Mengatasi Stres Dan Depresi*. Dahara Prize.
- Prihatsanti, U. (2014). Dukungan Keluarga Dan Modal Psikologis Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(2), 196–201.
- Putri, F. N. (2015). Self Esteem Dan Optimisme Raih Kesuksesan Karir Pada Fresh Graduate Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Empati*, 4(4), 15–19.

- Putri, S. F. E., Abidin, Z., Ramadhanintyas, K. N., dan Ratnawati, R. (2021). Pengaruh Pendampingan Keluarga Terhadap Kecemasan Belajar Anak pada Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi Covid-19. *Edusia: Jurnal Ilmiah Pendidikan Asia*, 1(1), 143–158. <https://doi.org/10.53754/edusia.v1i1.116>
- Rabenu, E., Stecher, C., dan Carmeli, A. (2016). The role of social support in enhancing psychological capital and its impact on coping with work stress. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.jwop.2016.01.002>
- Rabenu, E., Yaniv, E., dan Elizur, D. (2016). The Relationship Between Psychological Capital, Coping with Stress, Well-Being, and Performance. *Current Psychology*, 36, 875–887.
- Racine, N., Plamondon, A., Hentges, R., Tough, S., dan Madigan, S. (2019). Dynamic and bidirectional associations between maternal stress, anxiety, and social support: The critical role of partner and family support. *Journal of Affective Disorders*, 252, 19–24. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.03.083>
- Rifati, M. I., dan Fathan Abidi, A. (2018). *Seks Bebas Dikalangan Remaja Dalam Sudut Pandang Psikologi*. <https://www.researchgate.net/publication/327861270>
- Rook S., Rineka Cipta. Sarafino E., P., Sarafino E., dan P. (2006). *Psikologi Keluarga* (7th ed.). PT.
- Rosita, dan Satyawisudarini, I. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Produk Bakpia Sonder 543. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.32493/jpkpk.v5i1.11055>
- Roslani, F., dan Ariatsi, N. (2017). Internal factors influencing career anxiety: Cognitive, behavior, and self-regulation. *Psychology and Career Journal*, 23(2), 98–110. <https://doi.org/10.1016/j.pcj.2017.03.002>
- Rueger, S. Y., Malecki, C. K., dan Demaray, M. K. (2010). Social support and school outcomes: The role of perceived support. *Journal of School Psychology*, 48(5), 438–453. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2010.06.003>
- Sahin, M., dan Kirdok, M. (2018). The role of family, teachers, and friends in career decision making: A social support perspective. *Journal of Educational Psychology*, 42(5), 77–88.
- Salwani, A., dan Cahyawulan, W. (2022). The Relationship between Family Social Support and Self-Efficacy in Career Decision-Making of Final Year University Students. *ENLIGHTEN (Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam)*, 5(1), 25–36. <https://doi.org/10.32505/enlighten.v5i1.3919>

- Sancahya, A. A. G. A., dan Susilawati, L. K. P. A. (2014). Hubungan antara Dukungan Sosial Keluarga dengan Self Esteem pada Remaja Akhir di Kota Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 52–62.
- Santo, A., dan Alfian, R. (2021). Career anxiety and its impact on psychological health: Exploring the effects of prolonged anxiety on students. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 17(2), 98–106. <https://doi.org/10.1016/j.jpbs.2021.03.001>
- Santo, A. T., dan Alfian, I. N. (2021). Hubungan Dukungan Sosial dan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Santrock, J. W. (2007). Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup (Jilid 1. Edisi, 5.
- Saputri, V. I. (2024). *Hubungan Antara Career Adaptability Dan Career Anxiety Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*.
- Sarafino, E. P. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). John Wiley dan Sons Inc.
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., dan Pierce, G. R. (1990). Pandangan tradisional tentang dukungan sosial dan keluarga: Menuju model baru dukungan sosial. *Dukungan Sosial: Pandangan Interaksional*, 97–114.
- Sari, E., dan Astuti, A. (2014). Career anxiety in university students: A psychological perspective. *Journal of Psychological Studies*, 15(2), 45–56.
- Sari, F. A., dan Rozikan, M. (2024). Efektivitas Konseling Kelompok Cognitive Behavioral Therapy (CBT) dengan Nilai- Nilai Q.S Al-Mu'minin ayat 97-98 untuk Mereduksi Kecemasan Pemilihan Karier Siswa SMK. *Journal Of Social Science Research*.
- Sari, F. N., Santi, D. E., dan Suryanto. (2024). The Relationship between Self-Confidence and Social Support and Career Anxiety in Buddhist Students. *Journal Of Information Systems And Management*, 03(02). <https://Jisma.org>
- Schultz, D. P. (2012). *Theories of personality* (10th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- Seligman, M. E. P. (1990). *Learned Optimism*. A. A. Knopf.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Pocket Books.
- Setyandari, A., Wibowo, M. E., Purwanti, E., dan Sunawan. (2020). *Adaptation of Academic Psychological Capital Questionnaire in Bahasa Indonesia*.

- Shao, R., He, P., Ling, B., Tan, L., Xu, L., Hou, Y., Kong, L., dan Yang, Y. (2020). Prevalence of depression and anxiety and correlations between depression, anxiety, family functioning, social support and coping styles among Chinese medical students. *BMC Psychology*, 8(1), 1–19. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-00402->
- Sherman, D. K., Kim, H. S., dan Taylor, S. E. (2009). Pengaruh budaya terhadap pencarian dukungan dan penanganan sosial. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(5), 773–784. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00215.x>
- Shin, H., dan Lee, H. (2019). Self-focused attention and career anxiety: A psychological perspective. *Journal of Career Counseling*, 46(2), 123–135.
- Silalahi, Ulber. 2010. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sitompul, E., Farradinna, S., dan Fadhli, T. N. (2020). Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Universitas. *Biopsikososial*, 4.
- Snyder, C. R. (2000a). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. Academic Press.
- Snyder, C. R. (2000b). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. Academic Press.
- Snyder, C. R., dan Lopez, S. J. (1991). Hope: The theory, measurement, and application to a national sample. *Journal of Counseling Psychology*, 38(3), 300–308. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.38.3.300>
- Sugiyono, M. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta.
- Sulistyono, S., dan Sulistiyowati, W. (2017). Peramalan Produksi dengan Metode Regresi Linier Berganda. *PROZIMA (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)*, 1(2), 82–89. <https://doi.org/10.21070/prozima.v1i2.1350>
- Thai, M. (2014). *The development and validation of a scale of career anxiety*. Northwestern University.
- Tierney, P., dan Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148. <https://doi.org/10.5465/3069440>
- Trisna Martiani, H., Purwanto, E., dan Mugiarto, H. (2023). The Influence Of Parental Career-Related Behavior On Career Anxiety And Career Decision Making. *Jurnal Bimbingan Konseling*, 12(1), 67–74. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jubk>

- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., dan Hsu, Y. C. (2017). Tourism and Hospitality College Students' Career Anxiety: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Untari, I. (2014). Hubungan antara Kecemasan dengan Prestasi Uji Osca I Pada Mahasiswa AKPER PKU Muhammadiyah Surakarta. *Jurnal Kebidanan*, 6(01), 10–15.
- Vignoli, E. (2015). Career Indecision and Career Exploration Among Older French Adolescents: The Specific Role of Generalized Self-Efficacy and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182–191.
- Vignoli, L. (2015). The effects of career anxiety on students' decision-making process and career choices. *International Journal of Educational Research*, 58, 37–45. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2015.03.002>
- Wahyuni, W., Lannasari, dan Solehudin. (2022). Dukungan Keluarga Berpengaruh terhadap Tingkat Kecemasan pada Pasien Pre Operasi. *JNEP*, 02(01).
- Wicaksono, B., dan Kusumiati, R. Y. E. (2024). Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(3), 1603–1614. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.6109>
- Xiao, Y., dan Jin, S. (2020). The role of psychological capital in reducing career anxiety among university students: The moderating effect of social support. *Journal of Career Development*, 47(4), 287–296. <https://doi.org/10.1177/0894845319853178>
- Yudhantara, T. (2016). *Pengaruh Dukungan Sosial Orang tua terhadap Self Efficacy Menyusun Skripsi pada Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta*.
- Zahrah, T. (2018). *Pengaruh Dukungan Aspirasi Karir Dalam Keluarga*.
- Zhou, A., Liu, J., Xu, C., dan Jobe, M. C. (2024). Effect of Social Support on Career Decision-Making Difficulties: The Chain Mediating Roles of Psychological Capital and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040318>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., dan Farley, G. K. (1998). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
- Zulfahmi, A., dan Andriany, D. (2021). Kematangan vokasional dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Cognicia*, 9(2), 64–75. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15728>

Zyberaj, J., dan Bakaç, C. (2022). Insecure yet Resourceful: Psychological Capital Mitigates the Negative Effects of Employees' Career Insecurity on Their Career Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 12(12).
<https://doi.org/10.3390/bs12120473>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id												
Nomor : 204/FPsi.1/PP.009/2/2025	11 Februari 2025												
Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI													
Kepada Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang Jl. Tarbiyah, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65149 di Tempat <i>Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.</i> Dengan hormat, Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada: <table border="0"><tr><td>Nama / NIM</td><td>: APRETA PUTRI AYUNINGSIH/210401110025</td></tr><tr><td>Tempat Penelitian</td><td>: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang</td></tr><tr><td>Judul Skripsi</td><td>: Pengaruh <i>Family Support</i> dan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang</td></tr><tr><td>Dosen Pembimbing</td><td>: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog</td></tr><tr><td>Tanggal Penelitian</td><td>: 13-02-2025 s.d 13-03-2025</td></tr><tr><td>Model Kegiatan</td><td>: Online</td></tr></table> Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih. <i>Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.</i> a.n. Dekan, Wakil Dekan Bidang Akademik,  Ali Ridho Tembusan: 1. Dekan; 2. Wakil Dekan 2 dan 3; 3. Ketua Prodi; 4. Kabag Tata Usaha.  Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik. Token : iKDmq9		Nama / NIM	: APRETA PUTRI AYUNINGSIH/210401110025	Tempat Penelitian	: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang	Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Family Support</i> dan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang	Dosen Pembimbing	: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog	Tanggal Penelitian	: 13-02-2025 s.d 13-03-2025	Model Kegiatan	: Online
Nama / NIM	: APRETA PUTRI AYUNINGSIH/210401110025												
Tempat Penelitian	: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang												
Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Family Support</i> dan <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang												
Dosen Pembimbing	: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog												
Tanggal Penelitian	: 13-02-2025 s.d 13-03-2025												
Model Kegiatan	: Online												

Lampiran 2

Skala *Family Support*

No	Dimensi	Aitem	SS	S	TS	STS
1	Dukungan Emosional	Keluarga membantu mengatasi kecemasan menghadapi masa depan. (Fav)				
2		Saya dihargai oleh keluarga saat membahas masa depan. (Fav)				
3		Keluarga saya kurang peduli dengan kekhawatiran tentang pekerjaan masa depan. (Unfav)				
4		Saya merasa didengar oleh keluarga saya ketika membicarakan rencana karier. (Fav)				
5	Dukungan instrumental	Keluarga saya membantu biaya untuk berkarier. (Fav)				
6		Keluarga saya mendukung dalam mencari pekerjaan masa depan. (Fav)				
7		Keluarga saya cuek terhadap karier pekerjaan saya. (Unfav)				
8		Keluarga saya selalu siap membantu jika saya kesulitan merencanakan karier. (Fav)				
9	Dukungan informasi onal	Keluarga saya memberikan saran yang bermanfaat terkait pilihan karier saya. (Fav)				
10		Saya sering mendapat nasihat dari keluarga tentang pekerjaan di masa depan. (Fav)				

11		Keluarga saya jarang memberikan informasi tentang pilihan karier saya. (Unfav)				
12		Keluarga saya membantu memahami cara menghadapi dunia kerja. (Fav)				
13	Dukungan penghargaan	Keluarga mengapresiasi usaha saya dalam menyiapkan karier. (Fav)				
14		Penghargaan dari keluarga membuat saya termotivasi dalam menentukan karier. (Fav)				
15		Keluarga saya jarang memberikan penghargaan atas usaha saya (Unfav)				
16		Saya merasa dihargai oleh keluarga ketika menentukan karier. (Fav)				

Lampiran 3

Skala *Psychological Capital*

No	Dimensi	Indikator	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	<i>Hope</i>	Kemampuan untuk menemukan solusi dan mencapai tujuan karier	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam perkuliahan. (Fav)				
2.			Saya punya banyak cara untuk menentukan tujuan karier. (Fav)				
3.		Semangat dan keyakinan dalam mengejar tujuan karier	Saya bersemangat mengejar tujuan karier saya. (Fav)				
4.			Saya merasa cukup berhasil dalam mempersiapkan karier saya. (Fav)				
5.		Keyakinan bahwa ada banyak solusi untuk	Saya percaya ada banyak solusi untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)				

6.		kecemasan karier	Saya yakin ada jawaban atas keraguan dalam menentukan karier. (Fav)				
7.	<i>Self efficacy</i>	Kepercayaan diri dalam mengatasi masalah	Saya percaya diri dalam mengatasi kecemasan karier. (Fav)				
8.		karier jangka panjang dan berkomunikasi	Saya yakin diskusi mampu menjawab permasalahan karier. (Fav)				
9.		Kepercayaan diri dalam berbagi ide dan menyusun	Saya percaya diri mengungkapkan ide-ide tentang rencana karier saya. (Fav)				
10.		tujuan karier	Saya yakin dapat menetapkan tujuan karier yang realistis. (Fav)				
11.		Kepercayaan diri dalam berpartisipasi dalam diskusi dan	Saya percaya diri menyampaikan pendapat tentang karier di dunia pendidikan. (Fav)				
12.		berbagi informasi	Saya percaya diri berbagi informasi dengan teman terkait langkah-langkah karier. (Fav)				
13.	<i>Resilience</i>	Kemampuan mengatasi kegagalan dan kesulitan terkait karier	Ketik gagal dalam pendidikan, saya sulit untuk mengejar karier. (Unfav)				
14.			Saya menggunakan berbagai cara untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)				
15.		Kemampuan untuk bekerja mandiri dan mengatasi	Saya mampu mempersiapkan karier tanpa bantuan orang lain. (Fav)				
16.		kesulitan dengan cepat	Saya dapat mengatasi kesulitan				

			yang muncul dalam perjalanan karier tanpa bantuan orang lain. (Fav)				
17.		Pengalaman masa lalu dan kemampuan diri	Saya mampu menghadapi masa sulit dalam perkuliahan karena pernah mengalami situasi serupa. (Fav)				
18.			Saya mampu merencanakan karier dengan baik. (Fav)				
19.	<i>Optimism</i>	Pandangan positif terhadap masa depan karier dan harapan dalam situasi tidak pasti	Saya tetap mengharapkan yang terbaik saat menghadapi ketidakpastian karier. (Fav)				
20.			Saya optimis dengan masa depan karier di dunia pendidikan. (Fav)				
21.		Pandangan terkait dengan masa depan karier dan pemikiran tentang kemungkinan buruk	Saya selalu melihat sisi baik dalam setiap tantangan karier. (Fav)				
22.			Saya sering membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada karier. (Unfav)				
23.		Pandangan positif terhadap masalah dan prinsip hidup terkait karier	Permasalahan dalam mempersiapkan karier tidak membuat saya lebih baik. (Unfav)				
24.			Saya percaya bahwa setiap masalah dalam karier memiliki hikmah. (Fav)				

Lampiran 4

Skala *Career Anxiety*

No	Dimensi	Aitem	SS	S	TS	STS
1.	<i>Personal Ability</i>	Saya tidak khawatir tentang pekerjaan masa depan jika memiliki sertifikat pendidik profesional. (Unfav)				
2.		Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika mampu berbahasa arab atau inggris. (Unfav)				
3.		Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki keterampilan mengajar yang baik. (Unfav)				
4.		Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki pemahaman teknologi yang mumpuni (Unfav)				
5.		Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki keahlian lain yang relevan. (Unfav)				
6.		Saya tidak khawatir tentang jika memiliki keterampilan manajemen kelas yang baik. (Unfav)				
7.		Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan peserta didik (Unfav)				
8.		Saya tidak khawatir tentang pekerjaan jika memiliki pengalaman organisasi. (Unfav)				
9.	<i>Irrational Beliefs About Employment</i>	Saya khawatir tentang pekerjaan karena takut dengan lingkungan baru. (Fav)				
10.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena takut mengemban tanggung jawab. (Fav)				
11.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya menjadi tulang punggung keluarga. (Fav)				
12.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa keterampilan komunikasi yang kurang baik. (Fav)				
13.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena universitas				

		tidak membantu dalam persiapan pekerjaan. (Fav)				
14.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa tidak mendapat dukungan emosional dari keluarga. (Fav)				
15.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa orang tua saya terlalu mempengaruhi pilihan karier saya. (Fav)				
16.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena belum memperoleh keterampilan yang cukup di perkuliahan. (Fav)				
17.	<i>Employment Environment</i>	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena potensi krisis ekonomi. (Fav)				
18.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena persaingan yang ketat dalam dunia kerja. (Fav)				
19.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena merasa lingkungan kerja tidak sesuai harapan. (Fav)				
20.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena gaji guru yang mungkin tidak sesuai harapan. (Fav)				
21.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena tingginya angka pengangguran. (Fav)				
22.	<i>Professional Education Training</i>	Saya khawatir tentang pekerjaan karena tidak yakin dengan bidang pengajaran yang sesuai dengan minat saya. (Fav)				
23.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya sulit menemukan jalur karier yang menarik di bidang pendidikan. (Fav)				
24.		Saya khawatir tidak bisa menerapkan ilmu yang sudah pelajari dalam pekerjaan. (Fav)				

25.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena belum memiliki keterampilan profesional yang cukup. (Fav)				
-----	--	---	--	--	--	--

Lampiran 5

Hasil Keseluruhan Aitem Variabel *Family Support*

No.	Nama	Prodi	Nomor Item														Total
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	Jafidz Al - Fikri	Pips	3	4	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	46
2	Miladi Muhammad	PIPS	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	41
3	Syafira Putri	PBA	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	33
4	helga salsabila	PGMI	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	47
5	gita	PGMI	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	3	3	2	4	44
6	Faiq	pai	3	3	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	3	43
7	Wirdah	PIPS	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	46
8	Salsabil Adzra	PIAUD	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	1	3	42
9	Nailul	PBA	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	50
10	Isti munawwaroh	Pgmi	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	32
11	M. Arul Sholehuddin N.	TM	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	48
12	Dini Trianingsih	PAI	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	39
13	Firsha	PBA	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	4	3	2	3	41
14	AM	PAI	4	4	1	4	4	3	1	4	4	4	3	4	1	4	45
15	Muhammad Farhan Arrasyid	MPI	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	36
16	Salsabila Vebry Mujianingrum	MPI	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	41
17	dhea	tbi	4	4	1	4	3	3	1	4	4	4	4	4	1	4	45
18	Azmy Syafasila Ilyas	MPI	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	47
19	denish	MPI	4	3	2	3	4	3	1	4	3	3	3	4	1	3	41
20	Syaputra dwi	PIAUD	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	42
21	Fiqrul Anwar	Pgmi	4	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	44

22	Bunga Sandrina	PIAUD	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	42
23	naomi	PBA	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	35
24	Nadia Iga Mawarni	PBA	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	47
25	andin	pba	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	48
26	Lamya	PAI	3	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3	2	3	42
27	Dhavid Ardhiansah	PBA	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	32
28	Putri Meisya	PGMI	3	3	2	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	42
29	M Abi Ilham	PIPS	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	39
30	Bagas Dwi Cahyo	PIAUD	3	2	4	2	4	3	3	2	2	2	3	1	3	2	36
31	Farel aryana	TM	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	38
32	Candra Aditya	TM	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	35
33	Qori	TBI	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	41
34	Ricky Pratama	TBI	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	47
35	Alfina Nurrahmah	PAI	3	4	1	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	45
36	Wahyu Hidayat	MPI	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	44
37	Auliya Syahda Nabilah Rahma	TBI	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	34
38	Ilmiatuz Zurroh	PBA	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	48
39	Diki Febrian	MPI	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	41
40	nely isti ghani	PBA	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	43
41	Syaqilla asa putri	TM	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	35
42	Piqrul	Tadris matematika	4	4	1	3	4	3	1	3	4	3	3	3	2	4	42
43	Raryki Fahrur	PBA	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	43
44	Galih	PBA	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	47
45	Wilan	PBA	3	3	2	4	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	44
46	Lia Meisyi	TBI	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	45
47	Fila Izul Miya	BSI	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	43
48	Ma'ruf Alvianto	PGMI	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	29
49	Fajar Faturrohman	MPI	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	32
50	Deri Kurniawan	PPG	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	31
51	Indah Villiyanti	PBA	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	31
52	Me	PBA	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	35
53	My Love Faizah P.	PBA	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	39

54	Moh Rifqi Falah Al Farabi	Pba	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	39
55	firaz	PBA	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4	2	4	46
56	fatimah	pba	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	38
57	Ghari	PIAUD	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	38
58	Halda Triyana	TM	3	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	4	1	3	42
59	Laura	TBI	4	3	1	3	4	3	1	4	3	3	3	3	2	4	41
60	FEBRI	TM	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2	4	2	3	42
61	Lia Meisi Putri	PBA	3	4	1	4	3	4	1	4	4	4	4	4	1	4	45
62	khairunnisa	PBA	3	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	45
63	Sabrina melia	TBI	3	3	2	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	4	41
64	wahyu dayat	TBI	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	4	45
65	Ahmad Alghafi	TM	3	3	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	47
66	A. Saddam Arfi'ii	PBA	3	3	2	3	3	4	1	4	3	4	3	3	1	4	41
67	Muhammad Ridho Himmawan	PAI	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	36
68	Aura	PAI	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	39
69	DIAN SUNDARI	PIAUD	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	37
70	Aida	PAI	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	42
71	Fiqunk	PBA	4	3	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	1	4	45
72	Dzulqarnain	PIPS	3	3	1	3	4	4	1	4	3	4	4	3	2	4	43
73	Muhammad Hafiz Arkan	PBA	4	4	1	4	1	4	1	3	4	3	3	3	3	3	41
74	Muhammad Rafvy Effendy	TM	3	2	2	3	4	4	1	3	3	4	3	3	4	3	42
75	mahesa putra winata	pba	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	50
76	Ismatul Hidayah Fitriani	PBA	4	4	1	4	4	4	1	3	4	4	4	4	1	4	46
77	Najmy Mawaddatina	PBA	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	36
78	N	PBA	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	34
79	Vahra Devinta	PGMI	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	42
80	Sivi Mariska Azzahro	PGMI	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	47
81	Wahyu Hidayat	TBI	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	48
82	Rahayu	PBA	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	40
83	Sintia	TBI	4	3	1	3	4	4	1	4	3	3	3	3	2	3	41
84	Dimas	TM	2	3	1	3	2	4	2	3	4	3	4	3	1	3	38
85	Yura Aikawa	PBA	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	4	3	2	3	41
86	Rara Wulan Sari	pba	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	42

87	Putri maharani	PBA	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	4	1	4	43
88	Lina sella	pba	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	4	44
89	Farah	tbi	3	4	2	4	3	3	1	3	4	3	4	3	2	4	43
90	Windy ayu	TM	3	3	1	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	40
91	Dino zaki	PBA	2	3	4	2	4	3	3	3	2	1	2	1	4	3	37
92	Sahrul mubarakh	Pba	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	41
93	Raisa rera	pba	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	4	3	1	4	46
94	Angga saputra	PBA	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	34
95	Vina Mei Lestari	TM	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	33
96	Devanya	PPG	4	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	34
97	Agus Salim	TBI	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	38
98	nana	TM	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	39
99	Sulistiana	PPG	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
100	Dery Aprianto	PAI	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36

Lampiran 6

Hasil Keseluruhan Aitem Variabel *Psychological Capital*

No.	Nama	Prodi	Nmor Item																	TOTAL PC
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	Jafidz Al - Fikri	Pips	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	63
2	Miladi Muhammad	PIPS	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	49
3	Syafira Putri	PBA	4	2	3	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	3	4	44
4	helga salsabila	PGMI	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	57
5	gita	PGMI	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	52
6	Faiq	pai	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	48
7	Wirdah	PIPS	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	46
8	Salsabil Adzra	PIAUD	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	48
9	Nailul	PBA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	65
10	Istimunawwar oh	Pgmi	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	49
11	M. Arul Sholehuddin N.	TM	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	55
12	Dini Trianingsih	PAI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	49
13	Firsha	PBA	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	1	2	3	4	4	4	3	52
14	AM	PAI	4	2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	59
15	Muhammad Farhan Arrasyid	MPI	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	57

16	Salsabila Vebry Mujianingrum	MPI	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	50
17	dhea	tbi	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	54
18	Azmy Syafasila Ilyas	MPI	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	49
19	denish	MPI	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	53
20	Syaputra dwi	PIAUD	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	53
21	Fiqrul Anwar	Pgmi	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	1	3	54
22	Bunga Sandrina	PIAUD	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	49
23	naomi	PBA	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	3	38
24	Nadia Iga Mawarni	PBA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	65
25	andin	pba	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	63
26	Lamya	PAI	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	54
27	DhavidArdhia nsah	PBA	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	53
28	Putri Meisya	PGMI	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	3	46
29	M Abi Ilham	PIPS	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	51
30	Bagas Dwi Cahyo	PIAUD	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	45
31	Farel aryana	TM	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	44
32	Candra Aditya	TM	3	1	3	2	4	2	2	2	2	1	1	2	3	4	3	4	3	42
33	Qori	TBI	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	51
34	Ricky Pratama	TBI	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	54
35	Alfina Nurrahmah	PAI	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	58
36	Wahyu Hidayat	MPI	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	54
37	Auliya Syahda Nabilah Rahma	TBI	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	48
38	Ilmiatuz Zurroh	PBA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	67
39	Diki Febrian	MPI	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	54
40	nely isti ghani	PBA	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	4	4	3	45
41	Syaqilla asa putri	TM	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	42
42	Piqrul	Tadris matematika	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	58
43	Raryki Fahrur	PBA	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	54
44	Galih	PBA	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	57
45	Wilan	PBA	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	52
46	Lia Meisyi	TBI	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	60
47	Fila Izul Miya	BSI	3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	57
48	Ma'ruf Alvianto	PGMI	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	54
49	Fajar Faturohman	MPI	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	55
50	Deri Kurniawan	PPG	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	54
51	Indah Villiyanti	PBA	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	54

52	Me	PBA	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	42
53	My Love Faizah P.	PBA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
54	Moh Rifqi Falah Al Farabi	Pba	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	52
55	firaz	PBA	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	4	58
56	fatimah	pba	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	52
57	Ghari	PIAUD	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	4	3	40
58	Halda Triyana	TM	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	52
59	Laura	TBI	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	53
60	FEBRI	TM	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	53
61	Lia Meisi Putri	PBA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	63
62	khairunnisa	PBA	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	4	3	47
63	Sabrina melia	TBI	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	48
64	wahyu dayat	TBI	3	2	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	48
65	Ahmad Alghafi	TM	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	57
66	A. Saddam Arfi'ii	PBA	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	55
67	Muhammad Ridho Himmawan	PAI	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	51
68	Aura	PAI	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	48
69	DIAN SUNDARI	PIAUD	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	49
70	Aida	PAI	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	2	33
71	Fiqunk	PBA	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	55
72	Dzulqarnain	PIPS	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	59
73	Muhammad Hafiz Arkan	PBA	3	3	4	3	4	2	3	2	1	4	4	4	4	3	1	4	4	53
74	Muhammad Rafvy Effendy	TM	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	65
75	mahesa putra winata	pba	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
76	Ismatul Hidayah Fitriani	PBA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	64
77	Najmy Mawaddatina	PBA	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	49
78	N	PBA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
79	Vahra Devinta	PGMI	4	2	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	54
80	Sivi Mariska Azzahro	PGMI	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	55
81	Wahyu Hidayat	TBI	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	57
82	Rahayu	PBA	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	51
83	Sintia	TBI	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	48
84	Dimas	TM	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	50
85	Yura Aikawa	PBA	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	49
86	Rara Wulan Sari	pba	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	55
87	Putri maharani	PBA	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	4	50
88	Lina sella	pba	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	52

89	Farah	tbi	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	53
90	Windy ayu	TM	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	56
91	Dino zaki	PBA	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	3	49
92	Sahrul mubarakh	Pba	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	59
93	Raisa rera	pba	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	57
94	Angga saputra	PBA	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	55
95	Vina Mei Lestari	TM	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	54
96	Devanya	PPG	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	51
97	Agus Salim	TBI	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	54
98	nana	TM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
99	Sulistiana	PPG	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	54
100	Dery Aprianto	PAI	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	47

Lampiran 7

Hasil Keseluruhan Aitem Variabel *Career Anxiety*

Nomor Item																				TOTAL CA
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4
3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1
4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	3	2	1
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	2	2	3	2	2	3	2
3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	1	3	2	4	1	1	3	1	1	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	3	1
3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4

3	3	3	3	4	3	4	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	49
3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	67
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	70
2	2	2	2	1	2	1	1	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	57
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	67
3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	56
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	72
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	73
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	74
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	76
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	73
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	72
3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	78
4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	61
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	72
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	53
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	64
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	71
4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	72
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	72
3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	4	4	3	2	58
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	78
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	78
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	70
3	3	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	51
4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	54
4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	57
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	63
2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	60
4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	2	66
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	79
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	69

4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	61

Lampiran 8

Surat *Informed Consent Professional Judgment*

IC Penilai 1



KEMENTERIAN AGAMA RI¹
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI
 Alamat: Jl.Gajayana Dinoyo 50 Telp. (0341) 551354 Fax. 572533 Malang

INFORMED CONSENT

PENGARUH FAMILY SUPPORT DAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP CAREER ANXIETY MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2021 FITK UIN MALANG

Nama Peneliti : Apreta Putri Ayuningsih
 NIM : 210901110025
 Program Studi : Psikologi

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji validitas instrumen terkait *Family Support*, *Psychological Capital*, dan *Career Anxiety*. Oleh karena itu, diperlukan penilaian dari para ahli (*expert judgment*) untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah sesuai secara konseptual dan teoretis.

Sebagai ahli dalam bidang psikologi, saya yang bertanda tangan dibawah ini:
 Nama : Andik Rony Irawan
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tanggal lahir/umur : -
 Alamat : -

Dengan ini menyatakan kesediaan saya sebagai ahli (*expert*) dalam penelitian yang dilakukan oleh Apreta Putri Ayuningsih, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia memberikan penilaian (*judgment*) terhadap instrumen penelitian yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan keahlian saya.
2. Saya akan memberikan masukan, saran, dan evaluasi secara objektif terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
3. Saya menyetujui adanya dokumentasi terkait dengan proses *expert judgment* ini dalam bentuk catatan, audio, atau video jika diperlukan.
4. Segala bentuk diskusi dan hasil *expert judgment* akan digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan dijaga kerahasiaannya.

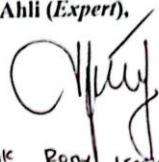
Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya menyatakan bahwa saya telah memahami tujuan dan prosedur penelitian serta bersedia untuk berpartisipasi sebagai *expert judgment*.

Malang, 5 Februari 2025

Peneliti,


(Aprieta Putri Ayuningsih)
NIM 210401110035

Ahli (Expert),


(Andik Pong (rahan))
NIP. 1973 1127 1999 031003

Ace felon 11/2025
13-45

IC Penilai 2



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI
Alamat: Jl. Gajayana Dinoyo 50 Telp. (0341) 551354 Fax. 572533 Malang

INFORMED CONSENT

PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
CAREER ANXIETY MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2021 FITK UIN
MALANG

Nama Peneliti : Apreta Putri Ayuningsih
NIM : 210901110025
Program Studi : Psikologi

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji validitas instrumen terkait *Family Support*, *Psychological Capital*, dan *Career Anxiety*. Oleh karena itu, diperlukan penilaian dari para ahli (*expert judgment*) untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah sesuai secara konseptual dan teoretis.

Sebagai ahli dalam bidang psikologi, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iqbal Ali Wafa
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tanggal lahir/umur : -
Alamat : -

Dengan ini menyatakan kesediaan saya sebagai ahli (*expert*) dalam penelitian yang dilakukan oleh Apreta Putri Ayuningsih, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia memberikan penilaian (*judgment*) terhadap instrumen penelitian yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan keahlian saya.
2. Saya akan memberikan masukan, saran, dan evaluasi secara objektif terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
3. Saya menyetujui adanya dokumentasi terkait dengan proses *expert judgment* ini dalam bentuk catatan, audio, atau video jika diperlukan.
4. Segala bentuk diskusi dan hasil *expert judgment* akan digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan dijaga kerahasiaannya.

Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya menyatakan bahwa saya telah memahami tujuan dan prosedur penelitian serta bersedia untuk berpartisipasi sebagai *expert judgment*.

Malang, 5 Februari 2025

Peneliti,


(Apreta Putri Ayuningsih)
NIM 210401110035

Ahli (*Expert*).


(Iqbal Ali Wopra, M.Pd.)
NIP.

IC Penilai 3



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI
Alamat: Jl. Gajayana Dinoyo 50 Telp. (0341) 551354 Fax. 572533 Malang

INFORMED CONSENT

PENGARUH *FAMILY SUPPORT* DAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
CAREER ANXIETY MAHASISWA SEMESTER 8 ANGKATAN 2021 FITK UIN
MALANG

Nama Peneliti : Apreta Putri Ayuningsih
NIM : 210901110025
Program Studi : Psikologi

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan menguji validitas instrumen terkait *Family Support*, *Psychological Capital*, dan *Career Anxiety*. Oleh karena itu, diperlukan penilaian dari para ahli (*expert judgment*) untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah sesuai secara konseptual dan teoretis.

Sebagai ahli dalam bidang psikologi, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abd. Hamid Cholli, M.Psi
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tanggal lahir/umur : Probolinggo / 1989 - 06 - 02
Alamat : -

Dengan ini menyatakan kesediaan saya sebagai ahli (*expert*) dalam penelitian yang dilakukan oleh Apreta Putri Ayuningsih, mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang.

Dalam kegiatan ini, saya telah menyadari, memahami, dan menerima bahwa:

1. Saya bersedia memberikan penilaian (*judgment*) terhadap instrumen penelitian yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan keahlian saya.
2. Saya akan memberikan masukan, saran, dan evaluasi secara objektif terhadap instrumen penelitian yang digunakan.
3. Saya menyetujui adanya dokumentasi terkait dengan proses *expert judgment* ini dalam bentuk catatan, audio, atau video jika diperlukan.
4. Segala bentuk diskusi dan hasil *expert judgment* akan digunakan hanya untuk kepentingan akademik dan dijaga kerahasiaannya.

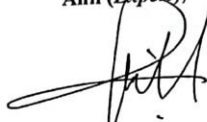
Setelah membaca penjelasan tertulis diatas, saya menyatakan bahwa saya telah memahami tujuan dan prosedur penelitian serta bersedia untuk berpartisipasi sebagai *expert judgment*.

Malang, 01 Februari 2025

Peneliti,


(Apreta Putri Ayuningsih)
NIM 210401110035

Ahli (*Expert*),


(NIP. 1989060220191201270)

Lampiran 9

Hasil Penilaian *Professional Judgment*

Penilai 1

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Family Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety*
Mahasiswa Semester 8 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang

Nama Validator : Andik Bony Irawan
NIP : 197311271999031003
Tanggal Pengisian : 11-02-2025

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *family support*, skala *psychological capital*, dan skala *career anxiety*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

1. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis (☐) pada kolom dengan skala penilaian berikut.
- 1 = Tidak Relevan
- 2 = Kurang Relevan
- 3 = Relevan
2. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan kritik dan saran perbaikan pada baris yang telah disediakan.

Acc: 11/02/2025 13-45

Penelitian $\rightarrow$ Isiah $\rightarrow$ Kelas $\rightarrow$ Variable

Keluarga berperan sebagai pemberi umpan balik yang membantu dalam membimbing dan memediasi penyelesaian masalah. Selain itu, keluarga menjadi sumber pengakuan dan validasi identitas setiap anggotanya, dengan menunjukkan dukungan, penghargaan, dan perhatian.

No	Dimensi	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1	Dukungan Emosional	Keluarga saya membantu menenangkan saya ketika saya cemas menghadapi masa depan. (Fav)	1			Batas ulang
2		Saya merasa dihargai oleh keluarga saat membahas masa depan saya. (Fav)	✓		0	
3		Keluarga saya kurang peduli dengan kekhawatiran saya tentang pekerjaan masa depan. (Unfav)	✓			
4		Saya merasa didengar oleh keluarga saya ketika membicarakan rencana karier saya. (Fav)	✓	✓		Apakah →
5	Dukungan instrumental	Keluarga saya membantu biaya dan fasilitas saya untuk berkarier. (Fav)	2			
6		Keluarga saya mendukung saya dalam mencari pekerjaan masa depan. (Fav)	✓			

1. Gaya merambat lurus karena
mendapatkannya dari $d_{\text{gel}} = \text{keluar}$

Saran

Batas Uluwatu

F.

A.

Deni

Aprieti → Cawie

X

Net

Mine

7		Keluarga saya tidak membantu secara nyata dalam menghadapi dunia kerja. (Unfav)	✓			
8		Keluarga saya selalu siap membantu jika saya kesulitan merencanakan karier. (Fav)	✓			
9	Dukungan informasional	Keluarga saya memberikan saran yang bermanfaat terkait pilihan karier saya. (Fav)	✓			
10		Saya sering mendapat nasihat dari keluarga tentang pekerjaan di masa depan. (Fav)	✓			①
11		Keluarga saya jarang memberikan informasi tentang pilihan karier saya. (Unfav)	✓			Menurut Saya Belanja di Belanja mengisi pada menurut keluarga.
12		Keluarga saya membantu saya memahami cara menghadapi dunia kerja. (Fav)	✓			
13		Keluarga mengapresiasi usaha saya dalam menyiapkan karier. (Fav)		③		

Saya mendapat dukungan keluarga dalam menyiapkan karier masa depan.

14		Saya lebih termotivasi saat keluarga mengakui kemampuan saya. (Fav)	✓			
15		Keluarga saya jarang memberikan penghargaan atas usaha saya (Unfav)	✗	✓		usaha apa ?
16		Saya merasa dihargai oleh keluarga ketika menentukan karier. (Fav)	✓			

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1.	Hope	Kemampuan untuk	Saya bisa menyelesaikan masalah dalam perkuliahan. (Fav)	✓			
2.		menemukan solusi dan mencapai tujuan karier	Saya punya banyak cara untuk mencapai tujuan karier saya. (Fav)	✓			
3.		Semangat dan keyakinan dalam mengejar tujuan karier	Saat sangat bersemangat mengejar tujuan karier saya. (Fav)	✓			
4.			Saya merasa cukup berhasil dalam mempersiapkan karier saya. (Fav)	✓			
5.		Keyakinan bahwa ada banyak solusi	Saya percaya ada banyak solusi untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)	✓			
6.		untuk mengatasi kecemasan karier	Saat ini, saya sudah mencapai beberapa tujuan karier saya. (Fav)	✓	✓		Ket. jsm di depan
7.	Self efficacy	Kepercayaan diri dalam	Saya percaya diri dalam mengatasi kecemasan karier. (Fav)	✓			

8.		mengatasi masalah karier jangka panjang dan berkomunikasi	Saya percaya diri berkomunikasi dengan orang lain tentang permasalahan karier. (Fav)	✓			
9.		Kepercayaan diri dalam berbagi ide dan menyusun tujuan karier	Saya percaya diri mengungkapkan ide-ide tentang rencana karier saya. (Fav)	✓			
10.			Saya yakin dapat menetapkan tujuan karier yang realistis. (Fav)	✓			
11.		Kepercayaan diri dalam berpartisipasi	Saya percaya diri menyampaikan pendapat tentang karier di dunia pendidikan. (Fav)	✓			
12.		dalam diskusi dan berbagi informasi	Saya percaya diri berbagi informasi dengan teman terkait langkah-langkah karier. (Fav)	✓			
13.	Resilience	Kemampuan mengatasi kegagalan dan	Jika saya gagal dalam pendidikan, saya sulit untuk bangkit kembali. (Unfav)		✓		Kegagalan jsm di depan

14.		kesulitan terkait karier	Saya menggunakan berbagai cara untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)	✓			
15.		Kemampuan untuk bekerja mandiri dan mengatasi kesulitan dengan cepat	Jika kondisi mendesak, saya bisa mempersiapkan sendiri karier saya. (Fav)		✓		Kongres gym di depan
16.			Saya bisa dengan cepat mengatasi kesulitan yang muncul dalam perjalanan karier saya. (Fav)		✓		
17.		Pengalaman masa lalu dan kemampuan diri	Saya mampu menghadapi masa sulit dalam perkuliahan karena saya pernah mengalami situasi serupa sebelumnya. (Fav)	✓	✓		
18.			Saya mampu mengerjakan banyak hal sekaligus dalam perencanaan karier saya. (Fav)	✓			
19.	Optimism	Pandangan positif terhadap masa	Saya tetap mengharapkan yang terbaik saat menghadapi ketidakpastian karier. (Fav)	✓			

20.		depan karier dan harapan dalam situasi tidak pasti	Saya optimis dengan masa depan karier saya di dunia pendidikan. (Fav)	✓			
21.		Pandangan terkait dengan masa depan karier dan pemikiran tentang kemungkinan buruk	Saya selalu melihat sisi baik dalam setiap tantangan karier saya. (Fav)	✓			
22.			Saya sering membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada karier saya. (Unfav)	✓			
23.		Pandangan positif terhadap masalah dan prinsip hidup terkait karier	Saya merasa persiapan karier saya tidak berjalan sesuai harapan. (Unfav)	✓			
24.			Saya percaya bahwa setiap masalah dalam karier memiliki hikmah. (Fav)	✓			

Kekhawatiran individu akan minimnya informasi terkait pekerjaan, seperti kondisi ekonomi, pendapatan, maupun dinamika ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi.

No	Dimensi	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1.	Personal Ability	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki sertifikat pendidik profesional. (Unfav) <i>kompetensi</i>	✓	✓		
2.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya bisa berbahasa arab atau inggris. (Unfav) <i>mampu</i>	✓	✓		Sw
3.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki keterampilan mengajar yang baik. (Unfav)	✓			
4.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki pemahaman teknologi yang memadai. (Unfav) <i>mempunyai</i>		✓		
5.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki keahlian lain yang relevan. (Unfav)	✓			
6.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki	✓			

		keterampilan manajemen kelas yang baik. (Unfav)				
7.	Irrational Beliefs About Employment	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan peserta didik dan rekan kerja. (Unfav)	✓			
8.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki pengalaman organisasi. (Unfav)	✓			
9.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya takut dengan lingkungan baru. (Fav)	✓			
10.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya takut mengambil tanggung jawab besar. (Fav) <i>menanggung</i>	✓			
11.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya menjadi tulang punggung keluarga. (Fav)	✓			
12.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa keterampilan komunikasi saya kurang baik. (Fav)	✓			

13.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena universitas saya tidak memberikan bantuan dalam persiapan pekerjaan. (Fav)	✓	✗		
14.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa tidak mendapat dukungan emosional dari keluarga. (Fav)	✓			
15.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa orang tua saya terlalu mempengaruhi pilihan karier saya. (Fav)		✓		
16.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya belum memperoleh keterampilan yang cukup di perkuliahan. (Fav)	✓			
17.	Employment Environment	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena potensi krisis ekonomi. (Fav)	✓			
18.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena persaingan yang ketat dalam dunia pendidikan. (Fav)	✓			

19.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa lingkungan kerja tidak sesuai harapan. (Fav)	✓			
20.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena gaji guru yang mungkin tidak sesuai harapan. (Fav)	✓			
21.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena tingginya angka pengangguran. (Fav)	✓			
22.	Professional Education Training	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya tidak yakin dengan bidang pengajaran yang paling sesuai dengan keahlian dan minat saya. (Fav)	✗	5		diminreskan ke I.T
23.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya sulit menemukan jalur karir yang menarik bagi saya di bidang pendidikan. (Fav)	✓			
24.		Saya khawatir saya tidak bisa menerapkan ilmu yang saya pelajari dalam pekerjaan. (Fav)	✓			

25.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa belum memiliki keterampilan profesional yang cukup. (Fav)		✓		
-----	--	---	--	---	--	--

Malang, 11 Februari 2025

NIP.

Penilai 2

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Family Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety*
Mahasiswa Semester 8 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang

Nama Validator : Iqbal A. A. A.
NIP :
Tanggal Pengisian : 05-02-2025

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *family support*, skala *psychological capital*, dan skala *career anxiety*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

- Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis () pada kolom dengan skala penilaian berikut.
1 = Tidak Relevan
2 = Kurang Relevan
3 = Relevan
- Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan kritik dan saran perbaikan pada baris yang telah disediakan.

Keluarga berperan sebagai pemberi umpan balik yang membantu dalam membimbing dan memediasi penyelesaian masalah. Selain itu, keluarga menjadi sumber pengakuan dan validasi identitas setiap anggotanya, dengan menunjukkan dukungan, penghargaan, dan perhatian.

No	Dimensi	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1	Dukungan Emosional	Keluarga saya membantu menenangkan saya ketika saya cemas menghadapi masa depan. (Fav)	✓			Tidak banyak karena "Saya" keluarga memberi perhatian karena saya menghadapi masa depan saya
2		Saya merasa dihargai oleh keluarga saat membahas masa depan saya. (Fav)	✓			
3		Keluarga saya kurang peduli dengan kekhawatiran saya tentang pekerjaan masa depan. (Unfav)	✓			keluarga saya tidak peduli dengan pekerjaan dan masa
4		Saya merasa didengar oleh keluarga saya ketika membicarakan rencana karier saya. (Fav)	✓			
5	Dukungan instrumental	Keluarga saya membantu biaya dan fasilitas saya untuk berkarier. (Fav)	✓			
6		Keluarga saya mendukung saya dalam mencari pekerjaan masa depan. (Fav)	✓			

7		Keluarga saya tidak membantu secara nyata dalam menghadapi dunia kerja. (Unfav)	✓			
8		Keluarga saya selalu siap membantu jika saya kesulitan merencanakan karier. (Fav)	✓			
9	Dukungan informasional	Keluarga saya memberikan saran yang bermanfaat terkait pilihan karier saya. (Fav)	✓			
10		Saya sering mendapat nasihat dari keluarga tentang pekerjaan di masa depan. (Fav)	✓			
11		Keluarga saya jarang memberikan informasi tentang pilihan karier saya. (Unfav)	✓			
12		Keluarga saya membantu saya memahami cara menghadapi dunia kerja. (Fav)	✓			
13	Dukungan penghargaan	Keluarga mengapresiasi usaha saya dalam menyiapkan karier. (Fav)	✓			

} Celan Lurgi
 Vanda Gani
 "Soga"

14		Saya lebih termotivasi saat keluarga mengakui kemampuan saya. (Fav)	✓			
15		Keluarga saya jarang memberikan penghargaan atas usaha saya (Unfav)	✓			
16		Saya merasa dihargai oleh keluarga ketika menentukan karier. (Fav)	J			

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1.	Hope	Kemampuan untuk	Saya bisa menyelesaikan masalah dalam perkuliahan. (Fav)	✓			
2.		menemukan solusi dan mencapai tujuan karier	Saya punya banyak cara untuk ^{menemukan} mencapai tujuan karier saya. (Fav)	✓			
3.		Semangat dan keyakinan	Saya ^{Saya} sangat bersemangat mengejar tujuan karier saya. (Fav)	✓			
4.		dalam mengejar tujuan karier	Saya merasa cukup berhasil dalam mempersiapkan karier saya. (Fav)		✓		
5.		Keyakinan bahwa ada banyak solusi	Saya percaya ada banyak solusi untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)	✓			(Berbagi ds ke Ateman ke Bisa pilih salah satu.)
6.		untuk mengatasi kecemasan karier	Saat ini, saya sudah mencapai beberapa tujuan karier saya. (Fav)	✓			
7.	Self efficacy	Kepercayaan diri dalam	Saya percaya diri dalam mengatasi kecemasan karier. (Fav)	✓			

8.		mengatasi masalah karier jangka panjang dan berkomunikasi	Saya percaya diri berkomunikasi dengan orang lain tentang permasalahan karier. (Fav)			✓	
9.		Kepercayaan diri dalam berbagi ide dan menyusun tujuan karier	Saya percaya diri mengungkapkan ide-ide tentang rencana karier saya. (Fav)	✓			
10.			Saya yakin dapat menetapkan tujuan karier yang realistis. (Fav)	✓			
11.		Kepercayaan diri dalam berpartisipasi	Saya percaya diri menyampaikan pendapat tentang karier di dunia pendidikan. (Fav)	✓			
12.		dalam diskusi dan berbagi informasi	Saya percaya diri berbagi informasi dengan teman terkait langkah-langkah karier. (Fav)	✓			
13.	Resilience	Kemampuan mengatasi kegagalan dan	Jika saya gagal dalam pendidikan, saya sulit untuk bangkit kembali. (Unfav)	✓			

14.		kesulitan terkait karier	Saya menggunakan berbagai cara untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)	✓			
15.		Kemampuan untuk bekerja mandiri dan mengatasi kesulitan dengan cepat	Jika kondisi mendesak, saya bisa ^{saat} mempersiapkan sendiri karier saya. (Fav)	✓			
16.			Saya bisa dengan ^{cepat} mengatasi kesulitan yang muncul ^{terjadi} dalam perjalanan karier saya. (Fav)	✓			
17.		Pengalaman masa lalu dan kemampuan diri	Saya mampu menghadapi masa sulit dalam perkuliahan karena saya pernah mengalami situasi serupa sebelumnya. (Fav)	✓			
18.			Saya mampu mengerjakan banyak hal sekaligus dalam perencanaan karier saya. (Fav)	✓			
19.	Optimism	Pandangan positif terhadap masa	Saya tetap mengharapkan yang terbaik saat menghadapi ketidakpastian karier. (Fav)	✓			

20.		depan karier dan harapan dalam situasi tidak pasti	Saya optimis dengan masa depan karier saya di dunia pendidikan. (Fav)	✓			
21.		Pandangan terkait dengan masa depan karier dan pemikiran tentang kemungkinan buruk	Saya selalu melihat sisi baik dalam setiap tantangan karier saya. (Fav)	✓			
22.			Saya sering membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada karier saya. (Unfav)	✓			
23.		Pandangan positif terhadap masalah dan prinsip hidup terkait karier	Saya merasa persiapan karier saya tidak berjalan sesuai harapan. (Unfav)	✓			
24.			Saya percaya bahwa setiap masalah dalam karier memiliki hikmah. (Fav)	✓			

Kekhawatiran individu akan minimnya informasi terkait pekerjaan, seperti kondisi ekonomi, pendapatan, maupun dinamika ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi.

No	Dimensi	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1.	<i>Personal Ability</i>	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki sertifikat pendidik profesional. (Unfav)	✓			
2.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya bisa berbahasa arab atau inggris. (Unfav)		✓		
3.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki keterampilan mengajar yang baik. (Unfav)	✓	✓		
4.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki pemahaman teknologi yang memadai. (Unfav)	✓			
5.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki keahlian lain yang relevan. (Unfav)	✓			
6.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki	✓			

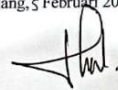
		keterampilan manajemen kelas yang baik. (Unfav)				
7.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan peserta didik dan rekan kerja. (Unfav)	✓			
8.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki pengalaman organisasi. (Unfav)	✓			
9.	<i>Irrational Beliefs About Employment</i>	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya takut dengan lingkungan baru. (Fav)	✓			
10.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya takut mengambil tanggung jawab besar. (Fav)	✓			
11.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya menjadi tulang punggung keluarga. (Fav)	✓			
12.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa keterampilan komunikasi saya kurang baik. (Fav)	✓			

13.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena universitas saya tidak memberikan bantuan dalam persiapan pekerjaan. (Fav)		✓		
14.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa tidak mendapat dukungan emosional dari keluarga. (Fav)	✓			
15.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa orang tua saya terlalu mempengaruhi pilihan karier saya. (Fav)	✓			
16.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya belum memperoleh keterampilan yang cukup di perkuliahan. (Fav)	✓			
17.	Employment Environment	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena potensi krisis ekonomi. (Fav)	✓			
18.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena persaingan yang ketat dalam dunia pendidik. (Fav)	✓			

19.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa lingkungan kerja tidak sesuai harapan. (Fav)	✓			
20.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena gaji guru yang mungkin tidak sesuai harapan. (Fav)	✓			
21.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena tingginya angka pengangguran. (Fav)	✓			
22.	Professional Education Training	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya tidak yakin dengan bidang pengajaran yang paling sesuai dengan keahlian dan minat saya. (Fav)	✓			
23.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya sulit menemukan jalur karir yang menarik bagi saya di bidang pendidikan. (Fav)	✓			
24.		Saya khawatir saya tidak bisa menerapkan ilmu yang saya pelajari dalam pekerjaan. (Fav)	✓			

25.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa belum memiliki keterampilan profesional yang cukup. (Fav)	✓			
-----	--	---	---	--	--	--

Malang, 5 Februari 2025



Lqbal Alif Wapa
NIP.

Penilai 3

LEMBAR VALIDASI SKALA

Lembar Validasi Angket Penelitian Pengaruh *Family Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety*
Mahasiswa Semester 8 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang

Nama Validator : Dadang A. G. G. G.
NIP : 1989060220191201230
Tanggal Pengisian : 10 Februari 2025

A. PENGANTAR

Lembar validasi ini digunakan untuk memperoleh penilaian dari Bapak/Ibu terhadap skala *family support*, skala *psychological capital*, dan skala *career anxiety*. Saya ucapkan terima kasih banyak atas kesediaan Bapak/Ibu menjadi validator dan mengisi lembar validasi ini.

B. PETUNJUK

1. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan skor pada setiap butir pernyataan dengan memberikan tanda ceklis () pada kolom dengan skala penilaian berikut.
1 = Tidak Relevan
2 = Kurang Relevan
3 = Relevan
2. Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan kritik dan saran perbaikan pada baris yang telah disediakan.

Keluarga berperan sebagai pemberi umpan balik yang membantu dalam membimbing dan memediasi penyelesaian masalah. Selain itu, keluarga menjadi sumber pengakuan dan validasi identitas setiap anggotanya, dengan menunjukkan dukungan, penghargaan, dan perhatian.

No	Dimensi	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1	Dukungan Emosional	Keluarga saya membantu menenangkan saya ^{saat} ketika saya cemas menghadapi masa depan. (Fav)	✓			
2		Saya merasa dihargai oleh keluarga saat membahas masa depan saya. (Fav)	✓			
3		Keluarga saya kurang peduli dengan kekhawatiran saya tentang pekerjaan masa depan. (Unfav)	✓			
4		Saya merasa didengar oleh keluarga saya ketika membicarakan rencana karier saya. (Fav)	✓			
5	Dukungan instrumental	Keluarga saya membantu biaya ^(dan) fasilitas saya untuk berkarier. (Fav)	✓			Gus jul zante
6		Keluarga saya mendukung saya dalam mencari pekerjaan masa depan. (Fav)	✓			

core family bar kerja

7		Keluarga saya tidak membantu secara nyata dalam menghadapi dunia kerja. (Unfav)				
8		Keluarga saya selalu siap membantu jika saya kesulitan merencanakan karier. (Fav)	✓			
9	Dukungan informasional	Keluarga saya memberikan saran yang bermanfaat terkait pilihan karier saya. (Fav)	✓			
10		Saya sering mendapat nasihat dari keluarga tentang pekerjaan di masa depan. (Fav)	✓			
11		Keluarga saya jarang memberikan informasi tentang pilihan karier saya. (Unfav)	✓			
12		Keluarga saya membantu saya memahami cara menghadapi dunia kerja. (Fav)	✓			
13	Dukungan penghargaan	Keluarga mengapresiasi usaha saya dalam menyiapkan karier. (Fav)	✓			

Pengaruh ke keluarga untuk saya motivasi dan membantu karir

14		Saya lebih termotivasi saat keluarga mengakui kemampuan saya. (Fav)				
15		Keluarga saya jarang memberikan penghargaan atas usaha saya (Unfav)	✓			
16		Saya merasa dihargai oleh keluarga ketika menentukan karier. (Fav)	✓			

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1.	Hope	Kemampuan untuk	Saya bisa menyelesaikan masalah dalam perkuliahan. (Fav)	✓			
2.		menemukan solusi dan mencapai tujuan karier	Saya punya banyak cara untuk mencapai tujuan karier saya. (Fav)	✓			
3.		Semangat dan keyakinan	Saya sangat bersemangat mengejar tujuan karier saya. (Fav)	✓			
4.		dalam mengejar tujuan karier	Saya merasa cukup berhasil dalam mempersiapkan karier saya. (Fav)	✓			
5.		Keyakinan bahwa ada banyak solusi	Saya percaya ada banyak solusi untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)	✓			
6.		untuk mengatasi kecemasan karier	Saat ini, saya sudah mencapai beberapa tujuan karier saya. (Fav)				Saya yakin ada jalan untuk mengatasi masalah karier.
7.	Self efficacy	Kepercayaan diri dalam	Saya percaya diri dalam mengatasi kecemasan karier. (Fav)	✓			

8.		mengatasi masalah karier jangka panjang dan berkomunikasi	Saya percaya diri berkomunikasi dengan orang lain tentang permasalahan karier. (Fav)				Saya yakin dapat mengatasi masalah karier.
9.		Kepercayaan diri dalam berbagi ide dan menyusun	Saya percaya diri mengungkapkan ide-ide tentang rencana karier saya. (Fav)	✓			
10.		tujuan karier	Saya yakin dapat menetapkan tujuan karier yang realistis. (Fav)	✓			
11.		Kepercayaan diri dalam berpartisipasi	Saya percaya diri menyampaikan pendapat tentang karier di dunia pendidikan. (Fav)	✓			
12.		dalam diskusi dan berbagi informasi	Saya percaya diri berbagi informasi dengan teman terkait langkah-langkah karier. (Fav)	✓			
13.	Resilience	Kemampuan mengatasi kegagalan dan	Jika saya gagal dalam pendidikan, saya sulit untuk bangkit kembali. (Unfav)	✓			

14.		kesulitan terkait karier	Saya menggunakan berbagai cara untuk mengatasi kecemasan karier saya. (Fav)	✓			
15.		Kemampuan untuk bekerja mandiri dan mengatasi kesulitan dengan cepat	Jika kondisi mendesak, saya bisa mempersiapkan sendiri karier saya. (Fav) <i>der</i>				<i>say mau mndp pmpk bar tupe bnda yng dan</i>
16.			Saya bisa dengan cepat mengatasi kesulitan yang muncul dalam perjalanan karier saya. (Fav) <i>say bisa onghu</i>				
17.		Pengalaman masa lalu dan kemampuan diri	Saya mampu menghadapi masa sulit dalam perkuliahan karena saya pernah mengalami situasi serupa sebelumnya. (Fav)	✓			
18.			Saya mampu mengerjakan banyak hal sekaligus dalam perencanaan karier saya. (Fav) <i>der</i>	✓			
19.	Optimism	Pandangan positif terhadap masa	Saya tetap mengharapkan yang terbaik saat menghadapi ketidakpastian karier. (Fav)	✓			

20.		depan karier dan harapan dalam situasi tidak pasti	Saya optimis dengan masa depan karier saya di dunia pendidikan. (Fav)	✓			
21.		Pandangan terkait dengan masa depan karier dan pemikiran tentang kemungkinan buruk	Saya selalu melihat sisi baik dalam setiap tantangan karier saya. (Fav)	✓			
22.			Saya sering membayangkan sesuatu yang buruk akan terjadi pada karier saya. (Unfav)	✓			
23.		Pandangan positif terhadap masalah dan prinsip hidup terkait karier	Saya merasa persiapan karier saya tidak berjalan sesuai harapan. (Unfav)	.			<i>pro masalah dan pui tdk melaut qn lebih baik</i>
24.			Saya percaya bahwa setiap masalah dalam karier memiliki hikmah. (Fav)	✓			

Kekhawatiran individu akan minimnya informasi terkait pekerjaan, seperti kondisi ekonomi, pendapatan, maupun dinamika ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi.

No	Dimensi	Aitem	Relevan	Kurang Relevan	Tidak Relevan	Saran
1.	Personal Ability	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki sertifikat pendidik profesional. (Unfav)	✓			
2.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya bisa berbahasa arab atau inggris. (Unfav)	✓			
3.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki keterampilan mengajar yang baik. (Unfav)	✓			
4.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki pemahaman teknologi yang memadai. (Unfav)	✓			
5.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki keahlian lain yang relevan. (Unfav)	✓			
6.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki				

		keterampilan manajemen kelas yang baik. (Unfav)	✓			
7.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan peserta didik dan rekan kerja. (Unfav)	✓			
8.		Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya memiliki pengalaman organisasi. (Unfav)	✓			
9.	Irrational Beliefs About Employment	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya takut dengan lingkungan baru. (Fav)	✓			
10.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya takut mengambil tanggung jawab besar. (Fav)	✓			
11.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan jika saya menjadi tulang punggung keluarga. (Fav)	✓			
12.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa keterampilan komunikasi saya kurang baik. (Fav)	✓			

13.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena universitas saya tidak memberikan bantuan dalam persiapan pekerjaan. (Fav)	✓			
14.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa tidak mendapat dukungan emosional dari keluarga. (Fav)	✓			
15.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa orang tua saya terlalu mempengaruhi pilihan karier saya. (Fav)	✓			
16.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya belum memperoleh keterampilan yang cukup di perkuliahan. (Fav)	✓			
17.	Employment Environment	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena potensi krisis ekonomi. (Fav)	✓			
18.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena persaingan yang ketat dalam dunia pendidik. (Fav)	✓			

19.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya merasa lingkungan kerja tidak sesuai harapan. (Fav)	✓			
20.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena gaji guru yang mungkin tidak sesuai harapan. (Fav)	✓			
21.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena tingginya angka pengangguran. (Fav)	✓			
22.		Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya tidak yakin dengan bidang pengajaran yang paling sesuai dengan keahlian dan minat saya. (Fav)	✓			
23.	Professional Education Training	Saya khawatir tentang pekerjaan masa depan karena saya sulit menemukan jalur karir yang menarik bagi saya di bidang pendidikan. (Fav)	✓			
24.		Saya khawatir saya tidak bisa menerapkan ilmu yang saya pelajari dalam pekerjaan. (Fav)	✓			

Validitas dan Reliabilitas Skala *Family Support*

Validitas Skala *Family Support*

Proses 1

Correlations																		
		FS01	FS02	FS03	FS04	FS05	FS06	FS07	FS08	FS09	FS10	FS11	FS12	FS13	FS14	FS15	FS16	TOTAL
FS01	Pearson Correlation	1	,651**	,462*	,621**	,612**	,631**	,585**	,684**	,420*	,601**	-,072	,280	,478**	,030	,434*	,576**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000	,000	,000	,001	,000	,021	,000	,707	,134	,008	,874	,016	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS02	Pearson Correlation	,651**	1	,631**	,729**	,562**	,659**	,635**	,752**	,601**	,758**	,137	,574**	,613**	,087	,604**	,816**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,470	,001	,000	,648	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS03	Pearson Correlation	,462*	,631**	1	,342	,379*	,419*	,771**	,505**	,419*	,672**	,329	,389*	,347	,209	,371*	,625**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000		,064	,039	,021	,000	,004	,021	,000	,076	,033	,061	,268	,044	,000	,000

FS12	Pearson Correlation	,280	,574**	,389*	,636**	,227	,326	,303	,460*	,819**	,689**	-,068	1	,786**	-,086	,153	,642**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,134	,001	,033	,000	,229	,078	,104	,011	,000	,000	,722		,000	,651	,420	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS13	Pearson Correlation	,478**	,613**	,347	,711**	,461*	,531**	,373*	,661**	,661**	,730**	-,069	,786**	1	-,175	,337	,698**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,061	,000	,010	,003	,043	,000	,000	,000	,717	,000		,354	,069	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS14	Pearson Correlation	,030	,087	,209	-,110	,062	,247	,290	,106	-,121	-,130	-,309	-,086	-,175	1	,039	-,034	,087
	Sig. (2-tailed)	,874	,648	,268	,563	,743	,188	,121	,577	,524	,492	,097	,651	,354		,840	,860	,648
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS15	Pearson Correlation	,434*	,604**	,371*	,313	,618**	,439*	,478**	,479**	,210	,476**	,264	,153	,337	,039	1	,387*	,617**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,044	,092	,000	,015	,008	,007	,264	,008	,159	,420	,069	,840		,035	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS16	Pearson Correlation	,576**	,816**	,625**	,789**	,425*	,445*	,546**	,693**	,576**	,816**	,212	,642**	,698**	-,034	,387*	1	,842**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,019	,014	,002	,000	,001	,000	,262	,000	,000	,860	,035		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,738**	,901**	,732**	,778**	,715**	,716**	,739**	,871**	,691**	,901**	,196	,642**	,737**	,087	,617**	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,299	,000	,000	,648	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		

Proses 2

Correlations															
		FS01	FS02	FS03	FS04	FS05	FS06	FS07	FS08	FS09	FS10	FS12	FS13	FS15	FS16
FS01	Pearson Correlation	1	,651**	,462*	,621**	,612**	,631**	,585**	,684**	,420*	,601**	,280	,478**	,434*	,576**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,000	,000	,000	,001	,000	,021	,000	,134	,008	,016	,001

FS10	Pearson Correlation	,601**	,758**	,672**	,683**	,614**	,495**	,555**	,752**	,752**	1	,689**	,730**	,476**	,816**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,001	,000	,000		,000	,000	,008	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS12	Pearson Correlation	,280	,574**	,389*	,636**	,227	,326	,303	,460*	,819**	,689**	1	,786**	,153	,642**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,134	,001	,033	,000	,229	,078	,104	,011	,000	,000		,000	,420	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS13	Pearson Correlation	,478**	,613**	,347	,711**	,461*	,531**	,373*	,661**	,661**	,730**	,786**	1	,337	,698**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,061	,000	,010	,003	,043	,000	,000	,000	,000		,069	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS15	Pearson Correlation	,434*	,604**	,371*	,313	,618**	,439*	,478**	,479**	,210	,476**	,153	,337	1	,387*	,617**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,044	,092	,000	,015	,008	,007	,264	,008	,420	,069		,035	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
FS16	Pearson Correlation	,576**	,816**	,625**	,789**	,425*	,445*	,546**	,693**	,576**	,816**	,642**	,698**	,387*	1	,842**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,019	,014	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,035		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,738**	,901**	,732**	,778**	,715**	,716**	,739**	,871**	,691**	,901**	,642**	,737**	,617**	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																

Reliabilitas Skala *Family Support*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the pr
edure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,942	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
FS01	37,7667	68,185	,711	,938
FS02	37,8333	65,592	,879	,933
FS03	37,9333	66,892	,641	,941
FS04	37,7667	66,599	,754	,937
FS05	37,4667	69,085	,662	,939
FS06	37,7333	69,306	,686	,939
FS07	37,8000	66,303	,666	,940
FS08	37,7667	66,599	,840	,934
FS09	37,7667	68,806	,662	,939
FS10	37,8333	65,661	,874	,933
FS12	38,0667	70,478	,616	,940
FS13	37,9000	69,334	,732	,938
FS15	38,0333	69,068	,529	,944
FS16	37,8667	67,982	,816	,936

Lampiran 11

Validitas dan Reliabilitas Skala *Psychological Capital*

Validitas Skala *Psychological Capital*

Proses 1

Correlations																										
		PC 01	PC 02	PC 03	PC 04	PC 05	PC 06	PC 07	PC 08	PC 09	PC 10	PC 11	PC 12	PC 13	PC 14	PC 15	PC 16	PC 17	PC 18	PC 19	PC 20	PC 21	PC 22	PC 23	PC 24	TOTAL
PC01	Pearson Correlation	1	.441*	.045	.227	-.049	.245	.453*	.220**	.592	.342	.531**	.556**	-.385*	.206	.560**	.574**	.375*	.583**	.179	.368*	.382*	.342	-.030	.346	.669*
	Sig. (2-tailed)		.015	.813	.227	.797	.192	.012	.242	.001	.064	.003	.001	.036	.274	.001	.001	.041	.001	.343	.046	.037	.065	.875	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC02	Pearson Correlation	.441*	1	-.068	.081	-.099	.099	-.085	-.060	.013	.207	.050	.152	-.267	.356	.224	.266	.499**	.288	.074	.085	.050	-.031	.000	.084	.262
	Sig. (2-tailed)	.015		.721	.671	.604	.604	.653	.754	.947	.273	.793	.422	.154	.053	.234	.156	.005	.123	.699	.653	.792	.871	1.000	.657	.162
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC03	Pearson Correlation	.045	-.068	1	.396*	.363*	.242	.106	.146	.124	.127	.082	.145	.059	-.055	.097	-.059	-.237	-.044	.045	-.209	.287	-.019	-.074	.310	.199
	Sig. (2-tailed)	.813	.721		.030	.049	.192	.581	.441	.512	.505	.668	.445	.755	.775	.611	.756	.208	.817	.813	.267	.124	.921	.698	.095	.293
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC04	Pearson Correlation	.227	.081	.396*	1	.474**	.302	.423*	.103	.323	.421*	.448*	.455*	.106	.227	.393*	.413*	-.246	.209	.067	.348	.585**	.147	-.026	.599**	.608*
	Sig. (2-tailed)	.227	.671	.030		.008	.105	.020	.594	.081	.020	.013	.012	.578	.228	.032	.023	.190	.267	.726	.059	.001	.439	.890	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC05	Pearson Correlation	-.049	-.099	.363*	.474**	1	.368*	.365*	.265	.034	.441*	.044	.135	.194	-.119	.035	.097	-.129	.383*	.245	.000	.357	-.124	-.161	.507**	.344
	Sig. (2-tailed)	.797	.604	.049	.008		.045	.048	.157	.859	.015	.816	.476	.305	.532	.854	.611	.498	.037	.192	1.000	.053	.513	.396	.004	.063
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC06	Pearson Correlation	.245	.099	.242	.302	.368*	1	.456*	.159	.237	.551**	.311	.405*	.194	.237	.175	.032	.300	.383*	.539**	.182	.446*	-.041	.289	.507**	.602*
	Sig. (2-tailed)	.192	.604	.198	.105	.045		.011	.401	.207	.002	.095	.026	.305	.206	.354	.866	.107	.037	.002	.335	.013	.828	.121	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC07	Pearson Correlation	.453*	-.085	.105	.423*	.365*	.456*	1	.612**	.489**	.541**	.512**	.520**	.112	.137	.324	.249	.149	.387*	.368*	.368*	.619**	.334	.334	.585**	.768*

[illegible]

	Sig. (2-tailed)	.065	.871	.921	.439	.513	.828	.071	.672	.002	.762	.041	.510	.831	.896	.173	.212	.750	.411	.561	.529	.114		.691	.325	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC23	Pearson Correlation	-.030	.000	-.074	-.026	-.161	.289	.334	-.097	.021	.067	.081	.137	.197	.217	-.150	-.177	.340	-.058	.090	.111	.273	.076	1	.103	.237
	Sig. (2-tailed)	.875	1.000	.698	.890	.396	.121	.071	.610	.914	.724	.670	.469	.296	.248	.429	.350	.066	.759	.637	.558	.145	.691		.588	.208
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC24	Pearson Correlation	.346	.084	.310	.599**	.507**	.507**	.585**	.215	.558**	.590**	.389*	.607**	.041	.152	.368*	.338	-.028	.533**	.346	.293	.726**	.186	.103	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.061	.657	.095	.000	.004	.001	.003	.251	.001	.001	.033	.000	.828	.421	.045	.068	.885	.002	.061	.117	.000	.325	.588		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.669**	.262	.199	.608**	.344	.602**	.768**	.371*	.735**	.658**	.680**	.730**	.103	.352	.626**	.529**	.239	.600**	.374*	.467**	.800**	.378*	.237	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.162	.293	.000	.063	.000	.000	.043	.000	.000	.000	.000	.590	.057	.000	.003	.203	.000	.042	.009	.000	.039	.208	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Proses 2

[illegible]

[illegible]

PC16	Pearson Correlation	,574*	,413*	,032	,242	-,128	,529*	,225	,577*	,454*	,703*	1	,348	,034	,186	,262	,235	,338	,529**
	Sig. (2-tailed)	,001	,023	,866	,198	,502	,003	,232	,001	,012	,000		,060	,859	,325	,161	,212	,068	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC18	Pearson Correlation	,583*	,209	,383*	,387*	,219	,501*	,368*	,167	,399*	,187	,348	1	,493*	,138	,439*	,156	,533*	,600**
	Sig. (2-tailed)	,001	,267	,037	,035	,246	,005	,046	,378	,029	,321	,060		,006	,466	,015	,411	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC19	Pearson Correlation	,179	,067	,539*	,368*	,122	,149	,239	-,129	,221	-,028	,034	,493*	1	,028	,133	,110	,346	,374*
	Sig. (2-tailed)	,343	,726	,002	,046	,522	,432	,203	,496	,241	,882	,859	,006		,882	,484	,561	,061	,042
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC20	Pearson Correlation	,368*	,348	,182	,368*	,153	,254	,255	,282	,442*	,324	,186	,138	,028	1	,464*	,119	,293	,467**
	Sig. (2-tailed)	,046	,059	,335	,045	,420	,175	,175	,131	,014	,081	,325	,466	,882		,010	,529	,117	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC21	Pearson Correlation	,382*	,585*	,446*	,619*	,342	,597*	,561*	,391*	,504*	,345	,262	,439*	,133	,464*	1	,295	,726*	,800**
	Sig. (2-tailed)	,037	,001	,013	,000	,065	,000	,001	,032	,004	,062	,161	,015	,484	,010		,114	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC22	Pearson Correlation	,342	,147	-,041	,334	,081	,545*	,058	,374*	,125	,256	,235	,156	,110	,119	,295	1	,186	,378*
	Sig. (2-tailed)	,065	,439	,828	,071	,672	,002	,762	,041	,510	,173	,212	,411	,561	,529	,114		,325	,039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PC24	Pearson Correlation	,346	,599*	,507*	,585*	,215	,558*	,590*	,389*	,607*	,368*	,338	,533*	,346	,293	,726*	,186	1	,754**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,004	,001	,253	,001	,001	,033	,000	,045	,068	,002	,061	,117	,000	,325		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,669*	,608*	,602*	,768*	,371*	,735*	,658*	,680*	,730*	,626*	,529*	,600*	,374*	,467*	,800*	,378*	,754*	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,043	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,042	,009	,000	,039	,000	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																			
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																			

Reliabilitas Skala *Psychological Capital*

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,900	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC01	50,3667	46,516	,674	,891
PC04	50,9000	46,852	,544	,895
PC06	50,2333	48,599	,454	,897
PC07	50,4000	45,766	,710	,889
PC08	50,3000	49,872	,293	,901
PC09	50,7667	43,013	,749	,887
PC10	50,4000	47,834	,584	,894
PC11	50,5000	45,776	,687	,890
PC12	50,7000	45,528	,728	,889

PC15	50,9667	44,447	,643	,891
PC16	50,9667	45,068	,526	,897
PC18	50,6000	47,490	,538	,895
PC19	50,3667	49,964	,254	,903
PC20	50,4000	48,317	,413	,899
PC21	50,3333	45,678	,703	,889
PC22	51,5000	48,534	,343	,901
PC24	50,0333	46,999	,717	,891

Lampiran 12

Validitas dan Reliabilitas Skala *Career Anxiety*

Validitas Skala *Career Anxiety*

Proses 1

[illegible]

CA04	Pearson Correlation	,354	,208	,535**	1	,574**	,485**	,626**	,410*	-,029	,128	,329	,276	,257	,341	,465**	,035	,032	,167	,182	-,112	,097	,272	,350	,269	,175	,464*
	Sig. (2-tailed)	,055	,270	,002		,001	,007	,000	,025	,877	,502	,076	,140	,170	,065	,010	,854	,866	,377	,335	,557	,609	,145	,058	,150	,355	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA05	Pearson Correlation	,382*	,407*	,538**	,574**	1	,732**	,767**	,344	,025	,107	,326	,099	,270	,171	,390*	,147	-,027	,140	,229	-,094	,082	-,033	,294	,057	,382*	,455*
	Sig. (2-tailed)	,037	,025	,002	,001		,000	,003	,067	,893	,573	,078	,602	,150	,365	,033	,438	,887	,459	,223	,623	,668	,864	,115	,767	,037	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA06	Pearson Correlation	,130	,307	,611**	,485**	,732**	1	,691**	,316	-,141	,071	,287	-,044	,154	,314	,561**	,078	,047	,123	,168	-,062	-,024	-,129	,229	-,012	,387*	,382*
	Sig. (2-tailed)	,492	,099	,000	,007	,000		,000	,089	,457	,711	,124	,819	,417	,091	,001	,684	,803	,516	,375	,746	,900	,497	,223	,948	,035	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA07	Pearson Correlation	,194	,161	,567**	,626**	,767**	,691**	1	,515**	-,048	,086	,363*	,055	,239	,395*	,565**	,105	-,096	,031	,278	-,228	,014	-,026	,187	,074	,224	,407*
	Sig. (2-tailed)	,304	,396	,001	,000	,000		,004	,799	,653	,049	,772	,203	,031	,001	,582	,613	,873	,137	,226	,942	,891	,321	,698	,234	,026	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA08	Pearson Correlation	,479**	,085	,500**	,410*	,344	,315**	,511	1	-,096	,238	,315	,243	,112	,113	,186	,121	-,111	,213	,409*	,108	,029	,134	,299	,305	,223	,416*
	Sig. (2-tailed)	,007	,655	,005	,025	,063	,089	,004		,614	,206	,090	,195	,554	,556	,325	,525	,559	,258	,025	,571	,879	,480	,108	,101	,237	,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA09	Pearson Correlation	,074	-,132	-,335	-,029	,025	-,148	-,046	1	,371*	,332	,410*	,511**	,153	-,336	,114	,184	,169	,051	,081	,389*	,257	,126	,211	,137	,298	
	Sig. (2-tailed)	,699	,487	,070	,877	,897	,457	,799	,614		,043	,073	,024	,001	,429	,069	,549	,331	,373	,789	,670	,034	,170	,506	,263	,470	,109
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA10	Pearson Correlation	,025	-,205	,143	,128	,107	,076	,088	,231*	,371*	1	,745**	,433*	,361*	,551**	,062	,150	,291	,243	,239	,106	,430*	,261	,167	,278	,127	,485*

	Sig. (2-tailed)	.898	.278	.452	.502	.573	.711	.653	.206	.043		.000	.017	.050	.002	.747	.428	.118	.195	.203	.578	.018	.163	.379	.138	.503	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.109	.216	.316	.329	.326	.287	.363*	.315	.332	.745**	1	.548**	.546**	.413*	.034	.294	.463*	.400*	.346	.205	.471**	.415*	.459*	.452*	.259	.702*
	Sig. (2-tailed)	.566	.252	.089	.076	.078	.124	.049	.090	.073	.000		.002	.002	.023	.860	.115	.010	.029	.061	.277	.009	.023	.011	.012	.167	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.325	.256	.112	.276	.099	-.044	.055	.243	.410*	.433*	1	.548**	.378*	.221	-.070	.537**	.567**	.526**	.568**	.581**	.682**	.421*	.538**	.635**	.340	.715*
	Sig. (2-tailed)	.079	.172	.555	.140	.602	.819	.772	.195	.024	.017	.002		.039	.241	.715	.002	.003	.003	.001	.001	.000	.020	.002	.000	.066	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.136	.158	.170	.257	.270	.154	.239	.112	.511**	.361*	1	.546**	.378*	.180	-.021	.512**	.396*	.531**	.186	.229	.561**	.615**	.567**	.551**	.470**	.671*
	Sig. (2-tailed)	.474	.404	.370	.170	.150	.417	.203	.554	.000	.050	.002	.039		.340	.914	.004	.030	.003	.326	.223	.001	.000	.001	.002	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.196	-.284	.277	.341	.171	.314	.395*	.113	.151**	.553*	1	.413*	.221	.180		.712**	.076	.139	.000	-.025	-.260	.280	.134	-.067	.044	-.317
	Sig. (2-tailed)	.298	.128	.138	.065	.365	.091	.031	.554	.421	.003		.023	.241	.340		.000	.691	.464	1.000	.918	.158	.134	.479	.724	.819	.088
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-.089	-.067	.447*	.465**	.390*	.561**	.565**	.186	-.336	.062	1	.034	-.070	-.021	.712**		.039	-.088	.002	-.323	.005	-.019	.044	-.119	.028	.179
	Sig. (2-tailed)	.639	.725	.013	.010	.033	.001	.001	.326	.069	.747		.860	.715	.914	.000		.836	.644	.888	1.000	.082	.978	.922	.818	.531	.345
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.128	.438*	.300	.035	.147	.078	.105	.121	.114	.150	1	.294	.537**	.512**	.076	.031	.800**	.781**	.466**	.686**	.813**	.382*	.590**	.710**	.677**	.743*
	Sig. (2-tailed)	.500	.015	.108	.854	.438	.684	.582	.525	.549	.428		.115	.002	.004	.691		.836	.000	.009	.000	.000	.037	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

[illegible]

Proses 2

[illegible]

CA03	Pearson Correlation	.349	.338	.1	.535**	.538**	.611**	.567**	.500**	.143	.316	.112	.170	.300	.183	.272*	.371*	.159	.106	.095	.253	.192	.356	.496**
	Sig. (2-tailed)	.059	.067		.002	.002	.000	.001	.005	.452	.089	.555	.370	.108	.332	.146	.044	.402	.579	.618	.177	.310	.054	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA04	Pearson Correlation	.354	.208	.535**	.1	.574**	.485**	.626**	.410*	.128	.329	.276	.257	.035	.032	.167	.182	-.112	.097	.272	.350	.269	.175	.464**
	Sig. (2-tailed)	.055	.270	.002		.001	.007	.000	.025	.502	.076	.140	.170	.854	.866	.377	.335	.557	.609	.145	.058	.150	.355	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA05	Pearson Correlation	.382*	.407*	.538**	.574**	.1	.732**	.767**	.344	.107	.326	.099	.270	.147	-.027	.140	.229	-.094	.082	-.033	.294	.057*	.382*	.455*
	Sig. (2-tailed)	.037	.025	.002	.001		.000	.000	.063	.573	.078	.602	.150	.438	.887	.459	.223	.623	.668	.864	.115	.767	.037	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA06	Pearson Correlation	.130	.307	.611**	.485**	.732**	.1	.691**	.316	.071	.287	-.044	.154	.078	.047	.123	.168	-.062	.024	.129	.229	-.012*	.387	.382*
	Sig. (2-tailed)	.492	.099	.000	.007	.000		.000	.089	.711	.124	.819	.417	.684	.803	.516	.375	.746	.900	.497	.223	.948	.035	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA07	Pearson Correlation	.194	.161	.567**	.626**	.767**	.691**	.1	.515	.086	.363	.055	.239	.105	-.096	.031	.278	-.228	.014	-.026	.187	.074	.224	.407*
	Sig. (2-tailed)	.304	.396	.001	.000	.000	.000		.004	.653	.049	.772	.203	.582	.613	.873	.137	.226	.942	.891	.321	.698	.234	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA08	Pearson Correlation	.479**	.085	.500**	.410*	.344	.316	.515**	.1	.238	.315	.243	.112	.121	-.111	.213	.409	.108	.029	.134	.299	.305	.223	.416*
	Sig. (2-tailed)	.007	.655	.005	.025	.063	.089	.004		.206	.090	.195	.555	.525	.559	.258	.025	.571	.879	.480	.108	.101	.237	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA10	Pearson Correlation	.025	-.205	.143	.128	.107	.071	.086	.238	.1	.745**	.433*	.361*	.150	.291	.243	.239	.106	.430	.261	.167	.278	.127	.485**
	Sig. (2-tailed)	.898	.278	.452	.502	.573	.711	.653	.206		.000	.017	.050	.428	.118	.195	.203	.578	.018	.163	.379	.138	.503	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
CA11	Pearson Correlation	.109	.216	.316	.329	.326	.287*	.363	.315**	.745**	.1	.548**	.546**	.294*	.463*	.400	.346	.205	.471**	.415*	.459*	.452	.259	.702**

	Sig. (2-tailed)	.566	.252	.089	.076	.078	.124	.049	.090	.000		.002	.002	.115	.010	.029	.061	.277	.009	.023	.011	.012	.167	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.325	.256	.112	.276	.099	-.044	.055	.243	.433	.548	1	.378	.537	.567	.526	.568	.581	.682	.421	.538	.635	.340	.715**
	Sig. (2-tailed)	.079	.172	.555	.140	.602	.819	.772	.195	.017	.002		.039	.002	.001	.003	.001	.001	.000	.020	.002	.000	.066	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.136	.158	.170	.257	.270	.154	.239	.112	.361	.546	.378	1	.512	.396	.531	.186	.229	.561	.615	.567	.551	.470	.671**
	Sig. (2-tailed)	.474	.404	.370	.170	.150	.417	.203	.555	.050	.002	.039		.004	.030	.003	.326	.223	.001	.000	.001	.002	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.128	.438	.300	.035	.147	.078	.105	.121	.150	.294	.537	.512	1	.800	.781	.466	.686	.813	.382	.590	.710	.677	.743**
	Sig. (2-tailed)	.500	.015	.108	.854	.438	.684	.582	.525	.428	.115	.002	.004		.000	.000	.009	.000	.000	.037	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.068	.405	.183	.032	-.047	-.096	-.111		.291	.463	.567	.396	.800	1	.676	.409	.701	.764	.364	.507	.627	.578	.681**
	Sig. (2-tailed)	.721	.026	.332	.866	.887	.803	.613	.559	.118	.010	.001	.030	.000		.000	.025	.000	.000	.048	.004	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.289	.441	.272	.167	.140	.123	.031	.213	.243	.400	.526	.531	.781	.676	1	.580	.709	.846	.619	.817	.814	.734	.819**
	Sig. (2-tailed)	.121	.015	.146	.377	.459	.516	.873	.258	.195	.029	.003	.003	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.438	.160	.371	.182	.229	.168	.278	.409	.239	.346	.568	.186	.466	.409	.580	1	.660	.487	.315	.652	.467	.606	.650**
	Sig. (2-tailed)	.016	.398	.044	.335	.223	.375	.137	.025	.203	.061	.001	.326	.009	.025	.001		.000	.006	.090	.000	.009	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
	Pearson Correlation	.300	.399	.159	-.112	-.094	-.062	.228		.108	.106	.205	.581	.229	.686	.701	.709	.660	1	.587	.349	.597	.578	.519
	Sig. (2-tailed)	.107	.029	.402	.557	.623	.746	.226	.571	.578	.277	.001	.223	.000	.000	.000	.000		.001	.059	.001	.001	.003	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

CA21	Pearson Correlation																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
------	---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Reliabilitas Skala *Career Anxiety*

Case Processing Summary		
	N	%

Cases	Valid	30	100,0
	Excluded^a	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,920	22

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CA01	45,9667	114,999	,371	,920
CA02	45,9333	111,168	,446	,919
CA03	46,0667	114,202	,463	,918
CA04	46,1667	114,971	,391	,919
CA05	46,1667	114,006	,386	,919
CA06	46,0667	115,651	,303	,921
CA07	46,1000	115,472	,314	,920
CA08	45,7000	113,183	,364	,920
CA10	45,4000	112,110	,354	,921
CA11	45,2333	106,254	,618	,915
CA12	45,3000	108,907	,664	,914
CA13	45,2000	107,683	,593	,916
CA16	45,2333	106,461	,728	,913
CA17	45,1000	106,714	,647	,914
CA18	45,1667	104,144	,824	,911
CA19	45,3333	110,644	,648	,915
CA20	44,9333	106,133	,574	,917

CA21	45,0333	104,861	,756	,912
CA22	45,2333	110,668	,542	,917
CA23	45,2333	106,668	,802	,912
CA24	45,2667	104,961	,782	,911
CA25	45,1667	106,626	,716	,913

Lampiran 13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,47205200
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,061
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Lampiran 14

Hasil Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas *Family Support*

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

CA FS	*Between Groups	(Combined)	2214,139	20	110,707	1,318	,193
		Linierity	722,948	1	722,948	8,606	,004
		Deviation from Linierity	1491,191	19	78,484	,934	,544
	Within Groups		6636,701	79	84,009		
	Total		8850,840	99			

Hasil Uji Linieritas *Psychological Capital*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CA PC	*Between Groups	(Combined)	1792,915	25	71,717	,752	,786
		Linierity	257,395	1	257,395	2,699	,105
		Deviation from Linierity	1535,521	24	63,980	,671	,864
	Within Groups		7057,925	74	95,377		
	Total		8850,840	99			

Lampiran 15

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Family support	,789	1,268
	Psycap	,789	1,268
a. Dependent Variable: Career anxiety			

Lampiran 16

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Psycap, Family support ^b		Enter
a. Dependent Variable: Career anxiety			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,444 ^a	,197	,181	8,559
a. Predictors: (Constant), Psycap, Family support				
b. Dependent Variable: Career anxiety				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1745,049	2	872,525	11,911	,000 ^b
	Residual	7105,791	97	73,256		
	Total	8850,840	99			
a. Dependent Variable: Career anxiety						
b. Predictors: (Constant), Psycap, Family support						

Coefficients ^a



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jalan Gajayana No. 50, Telepon (0341) 552398, Faximile (0341) 552398 Malang
 Website: fitk.uin-malang.ac.id E-mail: fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : B-0860/Un.03.1/FITK/PP.00.9/02/2025
 Lamp : -
 Hal : Balasan Surat Permohonan Izin Penelitian

Malang, 13 Februari 2025

Yth.

Wakil Dekan Bidang Akademik

Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

di Tempat

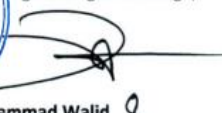
Assalamualaikum, Wr.Wb.

Dengan hormat, menindaklanjuti surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Nomor: 204/FPsi.1/PP.009/2/2025 tentang Izin Penelitian Skripsi, maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan Penelitian di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang oleh:

Nama : Apreta Putri Ayuningsih
 NIM : 210401110025
 Program Studi : Psikologi
 Waktu : 13 Februari 2025 s/d 13 Maret 2025
 Judul Penelitian : Pengaruh *Family Support* dan *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 FITK UIN Malang

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Wakil Dekan
 Wakil Dekan Bid. Akademik
 dan Pengembangan Lembaga,

 Muhammad Walid



Skripsi_Apreta_Putri_Ayuningsih-1742325559766

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	5%
2	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
3	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
4	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1%
5	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
6	publish.ojs-indonesia.com Internet Source	<1%
7	repository.uma.ac.id Internet Source	<1%
8	gssrr.org Internet Source	<1%
9	text-id.123dok.com Internet Source	<1%
10	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
11	Bagus Wicaksono, Ratriana Yulastuti Endang Kusumiati. "Hubungan Antara Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Kecemasan Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan	<1%