

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
CAREER ANXIETY PADA KARYAWAN DI ERA REVOLUSI
INDUSTRI 4.0**

SKRIPSI



Oleh :

Winandya Ayu Kemalla

NIM. 210401110197

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

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
CAREER ANXIETY PADA KARYAWAN DI ERA REVOLUSI
INDUSTRI 4.0**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana
Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Winandya Ayu Kemalla
NIM. 210401110197

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

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER ANXIETY* PADA KARYAWAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0


SKRIPSI

Oleh :

Winandya Ayu Kemalla

NIM. 210401110197

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<u>Muhammad Arif Furqon, M.Psi.</u> NIP. 199006142023211023		17 Oktober 2025

Malang, 17 Oktober 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Rina Hidayati, M.A.

NIP. 198605142019032008




LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER ANXIETY* KARYAWAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 SKRIPSI

Oleh :
Winandya Ayu Kemalla
NIM. 210401110197

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang
Skripsi Pada tanggal 06 November 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Penguji Utama Dr. Fina Hidayati, M.A. NIP. 198605142019032008		24 / 25 11
Ketua Penguji Fuji Astutik, M.Psi. NIP. 199004072019032013		24 / 25 11
Sekretaris Penguji Muhammad Arif Furqon, M.Psi. NIP. 199006142023211023		25 / 25 11



Disahkan oleh,
Dekan,

Dr. Siti Mahmudah, M.Si.
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

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

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER ANXIETY* PADA KARYAWAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Yang ditulis oleh :

Nama : Winandya Ayu Kemalla
NIM : 210401110197
Program : S1 Psikologi

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

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, 17 Oktober 2025

Dosen Pembimbing,


Muhammad Arif Furqon, M.Psi.

NIP. 199006142023211023

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Winandya Ayu Kemalla

NIM : 210401110197

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER ANXIETY* KARYAWAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**, adalah benar-benar hasil karya saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 17 Oktober 2025

Penulis,



Winandya Ayu Kemalla

NIM. 210401110197

MOTTO

"Carpe diem. Seize the day, boys. Make your lives extraordinary"

(Dead Poets Society, 1989)

PERSEMBAHAN

Melalui segala upaya yang telah ditempuh serta takdir yang menyertainya, saya mengucapkan *Bismillahirrahmanirrahim dan Alhamdulillahirabbil 'alamin* atas setiap proses dan hasil dari penyusunan skripsi ini. Skripsi ini merupakan wujud dari perjuangan, ketekunan, serta doa dan dukungan dari banyak pihak. Dengan penuh syukur dan cinta, saya persembahkan karya ini kepada:

1. *Winandya*, Terima kasih karena telah memilih untuk tetap bertahan.
2. Persembahan kecil untuk *Bapak Edi Winarko, Mama Nine Sri Ayu Agustiani* dan *Kaka Ikhsan*. Terima kasih telah menapaki jalan panjang yang berliku, menganyam harapan dalam diam, hanya agar senyumku tetap terjaga. Terima kasih telah memenuhi hidup ini dengan kasih yang tak terhitung, menjahitkan kehangatan di sela dinginnya dunia, hingga ketakutan tak lagi menjadi tempatku berpulang.
3. *Neep*, Terima kasih atas kata-kata yang menenangkan, tangan yang menadah semua luka, dan segala penerimaan yang diberikan. Semoga setiap doa dan harapan yang terucap di setiap sudut kota Bogor pada jam 10 malam, dalam balutan canda dan tawa, akan tergapai di suatu titik kehidupan kita.
4. Ayu dan Anggi, Rara, Dinda, Terima kasih sudah menjadi pelengkap cerita ketika berada di Malang dan terimakasih atas semua pertolongan yang dilakukan tanpa pamrih.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Sebagai ungkapan rasa syukur yang tulus, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, sumber segala kekuatan dan ketenangan jiwa. Di tengah segala keterbatasan dan tantangan yang menyertai proses ini, hanya karena kasih dan karunia-Nya, skripsi yang berjudul “*Pengaruh Psychological Capital Terhadap Career Anxiety Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0*” akhirnya dapat diselesaikan. Shalawat dan salam penulis curahkan dengan penuh cinta kepada Nabi Muhammad SAW, sang pembawa cahaya dalam gelap, panutan yang jejaknya tak lekang oleh zaman beserta keluarga dan para sahabat beliau yang menjadi lentera dalam jalan kebenaran.

Berkat dukungan banyak tangan yang tulus, pikiran yang terbuka, dan hati yang bersedia membimbing, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, penulis menyampaikan ungkapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Arif Furqon, M.Psi., selaku dosen pembimbing yang dengan kesabaran tak terhingga dan ketulusan yang mengalir, mengarahkan, membimbing, serta memberikan masukan yang begitu berharga dalam penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang dengan sepenuh hati telah menanamkan ilmu, membentangkan wawasan, dan membagikan pengalaman berharga sepanjang perjalanan akademik penulis selama masa perkuliahan.
6. Responden penelitian yang sudah meluangkan waktunya dan bersedia menjadi partisipan
7. Keluarga kecilku: Edi, Nine, Ikhsan, Piscok, dan Bedul yang selalu menghadirkan kebahagiaan dan ketenangan selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, atas segala bantuan, dukungan, dan kontribusi yang telah diberikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga segala bentuk kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan berupa limpahan keberkahan, dan kebahagiaan dari Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini belum mencapai kesempurnaan, sehingga masukan, kritik, dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat, baik bagi diri sendiri maupun bagi siapa pun yang berkenan memanfaatkannya.

Malang, 17 Oktober 2025
Penulis

Winandya Ayu Kemalla

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK.....	xxii
ABSTRACT.....	xxiii
المُلَخَّص	xxiv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	16
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Manfaat Penelitian	17
1. Manfaat Teoritis	17
2. Manfaat Praktis	17

BAB II: KAJIAN TEORI.....	18
A. <i>Career Anxiety</i>	18
1. Definisi <i>Career Anxiety</i>	18
2. Aspek-aspek <i>Career Anxiety</i>	19
3. Faktor-faktor <i>Career Anxiety</i>	20
4. <i>Career Anxiety</i> dalam Perspektif Islam.....	21
B. <i>Psychological Capital</i>	22
1. Definisi <i>Psychological Capital</i>	22
2. Aspek-aspek <i>Psychological Capital</i>	23
3. <i>Psychological Capital</i> dalam Perspektif Islam.....	25
C. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Career Anxiety</i>	28
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III: METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian.....	30
1. Pendekatan Penelitian	30
2. Metode Penelitian	31
B. Definisi Oprasional	32
1. <i>Psychological Capital</i>	32
2. <i>Career Anxiety</i>	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
1. Populasi.....	33
2. Sampel Penelitian	33

D. Teknik Pengambilan Sampel	34
1. Karyawan.....	36
2. Usia 15.65 Tahun.....	36
3. Domisili Jabodetabek.....	37
E. Pengumpulan Data	37
1. Observasi	37
2. Survey Pra-Penelitian.....	38
3. Wawancara Pra-Penelitian.....	38
4. Persetujuan.....	38
5. Pelaksanaan.....	39
F. Alat Ukur Penelitian	39
1. Alat Ukur <i>Psychological Capital</i>	39
2. Alat Ukur <i>Career Anxiety</i>	40
G. Teknik Analisis Data.....	41
1. Validitas dan Reliabilitas	41
a. Validitas.....	41
b. Reliabilitas.....	43
H. Analisis Data.....	44
1. Uji Asumsi Klasik.....	44
a. Normalitas.....	44
b. Linearitas.....	45
c. Analisis Deskriptif.....	45
I. Uji Hipotesis.....	46

1. Uji Regresi Linear	46
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Persiapan Penelitian.....	47
1. Partisipan Penelitian.....	47
2. Pelaksanaan Penelitian.....	47
a. Penentuan Subjek Penelitian.....	47
b. Pengumpulan Data Penelitian.....	48
c. Pelaksanaan Skoring.....	48
B. Hasil Penelitian.....	49
1. Uji Validitas Alat Ukur.....	49
a. Validitas <i>Psychological Capital</i>	49
b. Validitas <i>Career Anxiety</i>	50
2. Uji Reliabilitas Alat Ukur	51
a. Reliabilitas <i>Psychological Capital</i>	51
b. Reliabilitas <i>Career Anxiety</i>	52
3. Analisis Deskriptif.....	52
a. Kategorisasi Aspek <i>Psychological Capital</i>	52
b. <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Usia.....	54
c. Presentase Setiap Aspek <i>Psychological Capital</i>	55
d. <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Daerah.....	56
a. Kategorisasi Aspek <i>Career Anxiety</i>	57
b. <i>Career Anxiety</i> Berdasarkan Usia.....	59
c. Presentase Setiap Aspek <i>Career Anxiety</i>	60

d. <i>Career Anxiety</i> Berdasarkan Wilayah Jabodetabek.....	61
4. Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Diagram Histogram dan QQ Plot.....	62
b. Uji Normalitas.....	64
c. Uji Linearitas.....	64
5. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana.....	65
a. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i>	65
C. Pembahasan.....	67
1. Tingkat <i>Psychological Capital</i>	67
2. Tingkat <i>Career Anxiety</i>	71
3. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i>	75
BAB V: PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
1. Tingkat <i>Psychological Capital</i> Karyawan.....	79
2. Tingkat <i>Career Anxiety</i> Karyawan	79
3. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Career Anxiety</i>	80
B. Saran	80
1. Karyawan.....	80
2. Perusahaan	81
3. Peneliti Selanjutnya.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hipotesis Penelitian.....	29
Tabel 3. 1 Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Blueprint Skala <i>Psychological Capital</i>	40
Tabel 3. 3 Blueprint Skala <i>Career Anxiety</i>	41
Tabel 3. 4 Taraf Signifikansi	42
Tabel 3. 5 Hasil Analisis Validitas Konstruk Instrumen Penelitian.....	42
Tabel 3. 6 Rumus Kategorisasi.....	46
Tabel 4. 1 Taraf Signifikansi <i>Psychological Capital</i>	49
Tabel 4. 2 Validitas Alat Ukur <i>Psychological Capital</i>	49
Tabel 4. 3 Taraf Signifikansi <i>Career Anxiety</i>	50
Tabel 4. 4 Validitas Alat Ukur <i>Career Anxiety</i>	51
Tabel 4. 5 Reliabilitas Alat Ukur <i>Psychological Capital</i>	51
Tabel 4. 6 Reliabilitas Alat Ukur <i>Career Anxiety</i>	52
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif <i>Psychological Capital</i>	52
Tabel 4. 8 Hasil Kategorisasi Variabel <i>Psychological Capital</i>	53
Tabel 4. 9 Frekuensi dan Presentase Variabel <i>Psychological Capital</i>	53
Tabel 4.10 Sebaran Usia <i>Psychological Capital</i>	54
Tabel 4. 11 Presentase Setiap Aspek <i>Psychological Capital</i>	55
Tabel 4. 12 Sebaran Daerah <i>Psychological Capital</i>	56
Tabel 4. 13 Analisis Deskriptif <i>Career Anxiety</i>	57

Tabel 4. 14 Hasil Kategorisasi Variabel <i>Career Anxiety</i>	58
Tabel 4. 15 Frekuensi dan Presentase <i>Career Anxiety</i>	58
Tabel 4. 16 Sebaran Usia <i>Career Anxiety</i>	59
Tabel 4. 17 Presentase Setiap Aspek <i>Career Anxiety</i>	60
Tabel 4. 18 Sebaran Usia <i>Career Anxiety</i>	61
Tabel 4. 19 Uji Normalitas	64
Tabel 4. 20 Hasil Uji Linearitas Kedua Variabel.....	64
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	65
Tabel 4. 22 Tabel Signifikansi.....	66
Tabel 4. 23 Tabel <i>Model Summary</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Diagram <i>Psychological Capital</i>	54
Gambar 4. 2 Diagram <i>Career Anxiety</i>	59
Gambar 4.3 Histogram <i>Career Anxiety</i> dan <i>Psychological Capital</i>	62
Gambar 4. 4 QQ Plot <i>Career Anxiety</i> dan <i>Psychological Capital</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner <i>Google Form</i>	90
Lampiran 2 Kuisoner <i>Career Anxiety</i>	91
Lampiran 3 Kuisoner <i>Psychological Capital</i>	93
Lampiran 4 Tabulasi Data <i>Psychological Capital</i>	94
Lampiran 5 Tabulasi Data <i>Career Anxiety</i>	95
Lampiran 6 Validitas <i>Psychological Capital</i>	96
Lampiran 7 Validitas <i>Career Anxiety</i>	97
Lampiran 8 Realibilitas <i>Psychological Capital</i>	98
Lampiran 9 Realibilitas <i>Career Anxiety</i>	98
Lampiran 10 QQ PLOT	98
Lampiran 11 HISTOGRAM.....	98
Lampiran 12 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	99
Lampiran 13 Linearitas Anova Tabel	99
Lampiran 14 Regresi Linear Sederhana	99
Lampiran 15 <i>Model Summary</i>	100
Lampiran 16 <i>Descriptive Statistic</i>	100
Lampiran 17 Kategorisasi Tingkat <i>Psychological Capital</i>	100
Lampiran 18 Kategorisasi Tingkat <i>Career Anxiety</i>	100
Lampiran 19 Kategorisasi Aspek <i>Self-Efficacy</i>	100
Lampiran 20 Kategorisasi Aspek <i>Hope</i>	100
Lampiran 21 Kategorisasi Aspek <i>Resilience</i>	101

Lampiran 22 Kategorisasi Aspek <i>Optimism</i>	101
Lampiran 23 Kategorisasi Aspek <i>Personal Ability</i>	101
Lampiran 24 Kategorisasi Aspek <i>Irrational Beliefs about Employment</i>	101
Lampiran 25 Kategorisasi Aspek <i>Employment Environment</i>	101
Lampiran 26 Kategorisasi Aspek <i>Professional Education Training</i>	102
Lampiran 27 Data Demografi Usia	102
Lampiran 28 Data Demografi Daerah.....	102
Lampiran 29 Usia Responden 15-30 Tahun (<i>Psychological Capital</i>).....	102
Lampiran 30 Usia Responden 31-45 Tahun (<i>Psychological Capital</i>).....	102
Lampiran 31 Usia Responden 46-60 Tahun (<i>Psychological Capital</i>).....	103
Lampiran 32 Usia Responden 15-30 Tahun (<i>Career Anxiety</i>)	103
Lampiran 33 Usia Responden 31-45 Tahun (<i>Career Anxiety</i>)	103
Lampiran 34 Usia Responden 46-60 Tahun (<i>Career Anxiety</i>)	103
Lampiran 35 Tingkat <i>Psychological Capital</i> Wilayah Jakarta	103
Lampiran 36 Tingkat <i>Psychological Capital</i> Wilayah Bogor	103
Lampiran 37 Tingkat <i>Psychological Capital</i> Wilayah Depok	104
Lampiran 38 Tingkat <i>Psychological Capital</i> Wilayah Tangerang	104
Lampiran 39 Tingkat <i>Psychological Capital</i> Wilayah Bekasi	104
Lampiran 40 Tingkat <i>Career Anxiety</i> Wilayah Jakarta	104
Lampiran 41 Tingkat <i>Career Anxiety</i> Wilayah Bogor	104
Lampiran 42 Tingkat <i>Career Anxiety</i> Wilayah Depok.....	105
Lampiran 43 Tingkat <i>Career Anxiety</i> Wilayah Tangerang.....	105

Lampiran 44 Tingkat <i>Career Anxiety</i> Wilayah Bekasi.....	105
Lampiran 45 TURNITIN	106

Abstrak

Winandya Ayu Kemalla, 210401110197, Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* pada Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0. Mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.

Dosen Pembimbing: Muhammad Arif Furqon, M.Psi.

Era Revolusi Industri 4.0 memicu transformasi dunia kerja melalui otomasi, digitalisasi, dan persaingan yang ketat, sehingga memunculkan fenomena *Career Anxiety* akibat kekhawatiran terhadap ketidakpastian karier, stagnasi profesional, dan ancaman pemutusan hubungan kerja. *Psychological Capital* yang mencakup *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* diduga berperan penting dalam mengurangi *Career Anxiety* tersebut. Penelitian ini bertujuan mengetahui tingkat *Psychological Capital* dan *Career Anxiety* karyawan serta menganalisis pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* pada karyawan di wilayah Jabodetabek.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional melalui teknik analisis regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 100 orang karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek dengan rentang usia 15-60 tahun, dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah *Psychological Capital Questionnaire-12* (PCQ-12) dan *Career Anxiety Scale* (CAS). Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas dan linearitas), serta uji regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 25*.

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Capital* maupun *Career Anxiety* karyawan berada pada kategori sedang. *Psychological Capital* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *Career Anxiety*, yang berarti semakin tinggi *Psychological Capital*, semakin rendah tingkat *Career Anxiety* karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguatan *Psychological Capital* melalui intervensi organisasi seperti pelatihan pengembangan diri, program mentoring, dan penciptaan lingkungan kerja yang supportif dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi *Career Anxiety* karyawan di era Revolusi Industri 4.0.

Kata Kunci: *Career Anxiety*, *Psychological Capital*, Revolusi Industri 4.0

Abstract

Winandya Ayu Kemalla, 210401110197, The Influence of Psychological Capital on Career Anxiety among Employees in the Era of the Fourth Industrial Revolution. Student at Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, 2025.
Advisor: Muhammad Arif Furqon, M.Psi.

The era of the Fourth Industrial Revolution has triggered a transformation in the world of work through automation, digitalisation, and fierce competition, giving rise to the phenomenon of career anxiety due to concerns about career uncertainty, professional stagnation, and the threat of redundancy. Psychological capital, which includes self-efficacy, hope, resilience, and optimism, is thought to play an important role in reducing this career anxiety. This study aims to determine the level of Psychological Capital and Career Anxiety among employees and analyse the influence of Psychological Capital on Career Anxiety among employees in the Greater Jakarta area.

This study uses a quantitative approach with a correlational method through simple linear regression analysis. The research subjects consisted of 100 employees working in the Greater Jakarta area aged 15-60 years, selected using purposive sampling. The research instruments used were the Psychological Capital Questionnaire-12 (PCQ-12) and the Career Anxiety Scale (CAS). The data were analysed using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality and linearity), and simple linear regression tests with the help of IBM SPSS Statistics 25.

Research shows that employees' Psychological Capital and Career Anxiety levels are in the moderate category. Psychological Capital has been proven to have a significant negative effect on Career Anxiety, which means that the higher an employee's psychological capital, the lower their level of career anxiety. These findings indicate that strengthening Psychological Capital through organisational interventions such as self-development training, mentoring programmes, and the creation of a supportive work environment can be an effective strategy in reducing employee career anxiety in the era of the Fourth Industrial Revolution.

Keywords: Career Anxiety, Industrial Revolution 4.0, Psychological Capital

المُلخَص

وينانديا آيو كَمَلًا، 210401110197، تأثير رأس المال النفسي على قلق المسار المهني لدى الموظفين في عصر الثورة
المشرف: محمد عارف فرقان، طالبة في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، 2025. الصناعية الرابعة
الماجستير في علم النفس

أحدثت الثورة الصناعية الرابعة تحولاً في عالم العمل من خلال الأتمتة والرقمنة والمنافسة الشرسة، مما أدى إلى ظهور ظاهرة
القلق الوظيفي بسبب المخاوف من عدم اليقين الوظيفي والركود المهني وخطر التسريح. يُعتقد أن رأس المال النفسي، الذي
يشمل الكفاءة الذاتية والأمل والمرونة والتفاؤل، يلعب دوراً مهماً في الحد من هذا القلق الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى
تحديد مستوى رأس المال النفسي والقلق الوظيفي بين الموظفين وتحليل تأثير رأس المال النفسي على القلق الوظيفي بين الموظفين
في منطقة جاكارتا الكبرى.

تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً مع طريقة ارتباطية من خلال تحليل الانحدار خطي بسيط. تألفت عينة البحث من 100
موظف يعملون في منطقة جاكارتا الكبرى تتراوح أعمارهم بين 15 و60 عاماً، تم اختيارهم باستخدام عينة هادفة. أدوات
تم تحليل (CAS) ومقياس القلق الوظيفي (PCQ-12) البحث المستخدمة هي استبيان رأس المال النفسي-12
البيانات باستخدام اختبارات الصحة والموثوقية، واختبارات الافتراضات الكلاسيكية (الطبيعية والخطية)، واختبارات الانحدار
IBM SPSS Statistics 25 الخطي البسيط بمساعدة

تظهر الأبحاث أن مستويات رأس المال النفسي والقلق الوظيفي لدى الموظفين تقع في الفئة المتوسطة. وقد ثبت أن رأس المال
النفسي له تأثير سلبي كبير على القلق الوظيفي، مما يعني أنه كلما زاد رأس المال النفسي للموظف، انخفض مستوى قلقه
الوظيفي. تشير هذه النتائج إلى أن تعزيز رأس المال النفسي من خلال التدخلات التنظيمية مثل تدريبات التنمية الذاتية وبرامج
التوجيه وخلق بيئة عمل داعمة يمكن أن يكون استراتيجية فعالة في تقليل القلق الوظيفي لدى الموظفين في عصر الثورة
الصناعية الرابعة.

رأس المال النفسي، القلق المهني، الثورة الصناعية 4.0: الكلمات المفتاحية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan dinamika global yang terus mengalami perkembangan, berbagai dimensi kehidupan manusia mengalami perubahan yang signifikan. Dalam konteks ini, kemajuan teknologi, pergeseran nilai-nilai sosial, dan proses globalisasi secara simultan memicu transformasi mendasar pada pola komunikasi, mekanisme kerja, sistem pembelajaran, serta gaya hidup manusia. Perubahan tersebut menuntut individu untuk senantiasa melakukan penyesuaian agar mampu bertahan dan beradaptasi secara optimal menghadapi kompleksitas dunia modern. Kondisi dunia yang semakin bergerak cepat dan sarat persaingan menempatkan setiap individu dalam realitas lingkungan yang kompetitif (Restika & Sonita, 2023).

Transformasi yang dipicu oleh perubahan global tidak hanya memengaruhi cara manusia hidup dan berinteraksi, tetapi juga memberikan dampak signifikan pada sektor ketenagakerjaan. Kemunculan teknologi mutakhir menjadi penggerak utama dalam terciptanya ekosistem kerja yang lebih efisien dan inovatif (Izzatul Mula *et al.*, 2025). Perubahan yang berlangsung pesat dalam dunia kerja ini tampak nyata melalui akselerasi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diterapkan pada berbagai bidang pekerjaan. Dinamika ini mengantarkan Indonesia memasuki era Industri 4.0 sejak tahun 2016, sebuah evolusi dari era Industri 3.0 yang menekankan integrasi antara kecerdasan manusia dengan mesin berteknologi canggih, seperti robotika, *Internet of Things (IoT)*, *big data*, *augmented reality*, dan teknologi sejenis lainnya (Tangkas *et al.*, 2023).

Revolusi adalah suatu perubahan yang berlangsung secara cepat dan mampu mengubah tatanan dasar kehidupan. Sementara itu, industri merupakan kegiatan ekonomi yang berfokus pada pengolahan bahan mentah menjadi produk bernilai dan berkualitas tinggi. Tujuan utama revolusi industri adalah meningkatkan efisiensi di berbagai proses industri agar hasil yang diperoleh lebih optimal. Revolusi Industri 4.0 menjadikan segala sesuatu lebih efektif, mudah diakses, serta mampu mengurangi pemborosan (Suwardana, 2018).

Laju perubahan yang kian cepat pada era ini memaksa individu untuk bertahan, baik secara psikologis maupun biologis, karena derasnya arus perubahan menghadirkan beragam persoalan dan tantangan yang kompleks, khususnya dalam ranah ketenagakerjaan. Dalam situasi ini, terjadi persaingan yang sangat ketat antarpencari kerja, sehingga setiap individu terdorong untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dan kompetensi agar tetap memiliki daya saing serta mampu mempertahankan karier yang diidamkan (Rachmady *et al.*, 2018). Perkembangan era ini menuntut setiap individu memiliki ketangguhan psikologis yang didukung oleh kerja keras, kejujuran, ketekunan, kedisiplinan, orientasi masa depan, efisiensi, dan perhitungan yang cermat (Prasetyo & Sutopo, 2018).

Pertumbuhan teknologi yang begitu pesat, bahkan telah melampaui kapasitas manusia dalam berbagai ranah pekerjaan, menuntut penguasaan keterampilan dan keahlian yang mumpuni (Chalid, 2021). Dalam kondisi tersebut, persaingan yang kian kompetitif antarpencari kerja mendorong individu untuk senantiasa meningkatkan kualitas diri dan kompetensinya agar tetap memiliki daya saing dan mampu mempertahankan karier yang diharapkan (Rachmady *et al.*,

2018). Transformasi menuju era Industri 4.0 menuntut penguasaan keterampilan baru, seperti literasi teknologi, pemahaman data, dan *soft skills*. Kondisi ini memunculkan kesenjangan keterampilan (*skills gap*), khususnya bagi tenaga kerja yang belum siap beradaptasi dengan perubahan yang berlangsung secara masif dan cepat. Pada era ini, manusia dan mesin bekerja secara berdampingan untuk mewujudkan solusi yang lebih personal, berkelanjutan, dan inovatif. Tujuan utama Industri 4.0 adalah menciptakan harmoni antara kolaborasi antara teknologi canggih dan keterlibatan manusia.

Di Indonesia, memperoleh pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Persaingan yang semakin ketat menuntut setiap individu untuk berupaya meningkatkan kualitas diri, khususnya dalam aspek pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar pula peluang yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja (Kamisa & Mirza, 2021). Tingkat pendidikan yang tinggi juga mendorong banyak tenaga kerja untuk menginginkan pengembangan karier yang selaras dengan bidang keahliannya. Salah satu motivasi utama seseorang bekerja adalah mencapai tujuan tertentu serta harapan bahwa pekerjaan tersebut akan menciptakan kondisi yang lebih baik dibandingkan sebelumnya. Namun, tidak sedikit karyawan yang merasa belum memiliki kompetensi dan keterampilan yang memadai untuk mengambil langkah dalam mengembangkan karier (Larasati, 2021).

Karier adalah rangkaian sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman serta aktivitas kerja yang dijalani seseorang sepanjang hidupnya, sekaligus mencakup serangkaian kegiatan kerja yang berlangsung secara berkelanjutan (Gibson *et al.*, 1995). Sementara Rachman (dalam Haryadi, 2016)

mengemukakan bahwa karier adalah rangkaian aktivitas dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, disertai sikap, nilai, serta aspirasi yang menyertai sepanjang rentang kehidupan individu.

Revolusi Industri 4.0 telah membawa perubahan yang signifikan terhadap masyarakat dan perekonomian global, di mana era otomasi dan digitalisasi menuntut generasi muda, khususnya Generasi Z, untuk beradaptasi dengan dinamika perubahan global yang cepat dan dinamis. Generasi ini dituntut memiliki kesiapan menghadapi tantangan berupa kebutuhan keterampilan baru dan kolaborasi yang sinergis antara manusia dan teknologi (Prasetyo & Trisyanti, 2018).

Tsai *et al.* (2017) menyatakan bahwa kecemasan karier muncul ketika individu merasa tidak mampu mengambil keputusan karier serta berada dalam situasi yang penuh ketidakpastian, yang seringkali diperburuk oleh tuntutan penguasaan keterampilan teknis dan teknologi di dunia kerja modern (Hidayati, 2024). Kecemasan ini memiliki keterkaitan erat dengan penurunan kesejahteraan psikologis, produktivitas, serta kepuasan kerja. Selain itu, dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian, individu dituntut untuk memiliki keterampilan tambahan, seperti kecerdasan emosional serta kemampuan adaptasi, agar mampu menghadapi tekanan sekaligus tetap relevan (Futichatul Maghfiroh & Kesuma Dewi, 2023). Individu yang telah mencapai tahap kematangan dinilai lebih siap dalam aspek perkembangan karier, memiliki kemampuan menyelesaikan konflik, menetapkan tujuan, serta memaknai keberhasilan sebagai bagian dari proses hidup yang disadari. Sebaliknya, ketidakmampuan individu menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karier dapat

memicu kecemasan terkait karier, sebagaimana dijelaskan oleh Erikson (dalam Rizki, 2022).

Tugas perkembangan merupakan serangkaian tugas yang harus diselesaikan individu pada periode tertentu dalam kehidupannya agar mampu beradaptasi dengan perubahan serta mencapai keberhasilan dalam berbagai aspek, termasuk aspek karier (Havighrust, 1961). Tahapan perkembangan karier menurut Super (dalam Maslikhah *et al.*, 2019) meliputi lima fase, yaitu: (1) Tahap Pertumbuhan (0–14 tahun), pada tahap ini individu mulai mengembangkan sikap, minat, kebutuhan, serta mekanisme perilaku yang akan memengaruhi pemilihan karier di masa mendatang. (2) Tahap Eksplorasi (15–24 tahun), yakni periode ketika individu mengeksplorasi berbagai alternatif karier dan mencari pekerjaan yang sesuai dengan minat serta bakatnya. (3) Tahap Pemantapan (25–44 tahun), yaitu fase ketika individu menguji ketepatan pilihan karier yang diambil pada tahap sebelumnya, memulai stabilisasi karier, serta mengembangkan keterampilan dan pengalaman dalam bidang yang dipilih. (4) Tahap Pemeliharaan (45–64 tahun), yang berfokus pada upaya mempertahankan posisi dan keberhasilan karier yang telah dicapai. (5) Tahap Kemunduran (65 tahun ke atas), yaitu masa ketika karier individu mulai mengalami penurunan, baik melalui proses pensiun maupun penyesuaian terhadap peran pekerjaan.

Kompetensi dipandang sebagai aspek yang sangat esensial bagi karyawan karena menjadi aset utama dalam mempertahankan posisi pekerjaan sekaligus mendukung pengembangan karier di dalam organisasi (Moh. Riskaedi Febriyan *et al.*, 2023). Kompetensi yang tinggi dapat menjadi pembeda dalam persaingan

internal perusahaan, khususnya dalam proses promosi, rotasi jabatan, maupun pengembangan profesional (Rizal *et al.*, 2018). Namun demikian, tidak semua karyawan mampu menunjukkan atau mengembangkan kompetensinya sesuai dengan standar yang disyaratkan. Kondisi ini dapat menimbulkan kekhawatiran, terlebih ketika organisasi menetapkan target yang tinggi, menerapkan upaya efisiensi, atau menghadapi perubahan yang menuntut penguasaan keterampilan baru (Nurhayati *et al.*, 2021). Setiap karyawan memiliki aspirasi dan tujuan karier yang beragam, sehingga organisasi perlu memahami serta mendukung perbedaan tersebut melalui kebijakan pengembangan karier yang tepat (Lodeva *et al.*, 2022). Aspirasi tersebut didasarkan pada keinginan untuk mencapai keberhasilan sekaligus menghindari pengangguran (Lumi *et al.*, 2021).

Kesenjangan keterampilan serta kebutuhan adaptasi terhadap teknologi baru merupakan hambatan utama bagi sumber daya manusia dalam mengelola kariernya. Kondisi ketidaksiapan ini dapat memicu kecemasan karier dan menghambat perkembangan profesional individu di dalam organisasi (Juwita *et al.*, 2019). Bentuk kecemasan karier yang dialami individu di lingkungan kerja antara lain ketakutan gagal bersaing dengan kandidat lain, perasaan belum siap menghadapi dunia kerja, kekhawatiran gagal dalam wawancara, hingga kecemasan tidak diterima bekerja (Rachmady & Aprilia, 2018). Situasi ini diperparah oleh pesatnya perkembangan teknologi (Cheung *et al.*, 2014). Keadaan tersebut sering kali berdampak pada meningkatnya tingkat pengangguran, khususnya ketika individu merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pasar kerja yang semakin kompetitif.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2022, tingkat pengangguran di Indonesia tercatat sebesar 5,83% dari total 208,54 juta penduduk usia kerja, dan tingkat pengangguran domestik tercatat sebesar 5,45% pada Februari 2023 (Badan Pusat Statistik, 2022). Pengangguran adalah keadaan di mana individu yang tergolong dalam angkatan kerja memiliki keinginan untuk bekerja namun belum berhasil mendapatkan pekerjaan (Lumi *et al.*, 2021). Data tersebut mencerminkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki individu dengan tuntutan pasar kerja pada era Revolusi Industri 4.0.

Tingkat pengangguran yang tinggi berpotensi menimbulkan kecemasan pada individu terkait peluang memperoleh pekerjaan (Pasaribu, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen (2005) yang mengungkapkan bahwa kecemasan terhadap dunia kerja merupakan perasaan ragu yang muncul akibat ketidakmampuan individu memenuhi tuntutan dunia kerja. Kondisi ini umumnya dipicu oleh keterbatasan informasi mengenai pekerjaan dan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kualifikasi pekerjaan yang dituntut, sehingga memicu kecemasan. Keraguan yang dialami individu dalam menghadapi dunia kerja cenderung memunculkan berbagai bentuk kecemasan, seperti rasa takut gagal bersaing dengan calon tenaga kerja lainnya, perasaan belum memiliki keterampilan yang memadai untuk memasuki dunia kerja, kekhawatiran gagal dalam proses wawancara, serta kecemasan tidak diterima dalam suatu pekerjaan (Aulia, 2021).

Kecemasan dapat muncul dalam proses pengembangan karier akibat adanya perasaan takut terhadap masa depan, minimnya pemahaman diri, bimbingan karier,

dan tekanan dari orang tua (Pirasik *et al.*, 2017). Kecemasan terkait karier didefinisikan sebagai kondisi kegelisahan atau ketidaknyamanan emosional yang berkaitan dengan kegagalan akademik dan/atau pengangguran yang melekat pada proses pengembangan karier (Vignoli *et al.*, 2017). Temuan penelitian yang dilakukan oleh Rifkatul (2022) menunjukkan bahwa kecemasan karier termanifestasi melalui perilaku menghindari situasi yang berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, disertai gejala fisiologis seperti detak jantung yang meningkat dan keringat berlebihan. Individu yang mengalami kecemasan karier juga kerap diliputi rasa khawatir dan kebingungan mengenai masa depan, serta merasa tertekan ketika mendapat pertanyaan terkait rencana kariernya.

Merujuk pada pendapat Priest, Fortinash, & Worret (dalam Adriansyah *et al.*, 2017), karier merupakan salah satu sumber yang berpotensi memicu kecemasan pada karyawan, sebab kecemasan terkait karier dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi individu. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Flourencia *et al.*, (2018) yang mengungkapkan bahwa bagi karyawan, karier merupakan salah satu pemicu utama munculnya kecemasan. Ketakutan terhadap stagnasi karier menjadi salah satu penyebab utama kecemasan tersebut. Keterbatasan peluang kerja serta intensitas persaingan yang tinggi di dunia kerja juga menjadi faktor yang menimbulkan kekhawatiran (Jannah, 2022). Kekhawatiran mengenai masa depan karier disebabkan oleh minimnya kesempatan kerja yang tersedia dan kompetisi ketat di lingkungan profesional. *Career Anxiety* dapat dipahami sebagai respons psikologis negatif yang termanifestasi dalam bentuk rasa takut, kekhawatiran, dan kegelisahan terhadap kemungkinan terjadinya

hal-hal buruk pada diri individu di masa mendatang, meskipun hal tersebut belum tentu terjadi, khususnya terkait ketersediaan peluang kerja dan kompetisi yang semakin ketat di dunia kerja (Maulana & Paryontri, 2024).

Ketidakpastian yang muncul dalam dunia kerja dapat memperburuk kecemasan karier individu, sehingga berdampak pada keraguan dalam mengambil keputusan terkait karier (Hanifa *et al.*, 2023). Salah satu kapasitas psikologis yang mampu mereduksi kecemasan karier dalam proses pengambilan keputusan adalah *Psychological Capital*, yang memungkinkan individu untuk mengidentifikasi serta memanfaatkan peluang yang hadir di ranah kerja guna menunjang perkembangan karier (Arjuna, 2025).

Modal psikologis, atau *Psychological Capital*, merupakan pengembangan psikologi positif dalam diri individu yang tercermin melalui keyakinan diri untuk bertindak dan mengarahkan upaya yang diperlukan demi meraih tujuan. *Psychological Capital* juga ditandai dengan kemampuan individu untuk membangun atribusi positif terhadap keberhasilan masa kini maupun masa depan, sehingga memunculkan sikap optimistis, ketekunan dalam mencapai pencapaian, serta inisiatif mencari berbagai strategi yang diperlukan demi mencapai sasaran. Selain itu, individu dengan *Psychological Capital* tinggi ditandai oleh ketangguhan dalam menghadapi hambatan dan kemampuan bangkit dari kesulitan (Luthans *et al.*, 2007).

Psychological Capital dalam diri individu ini ditandai melalui empat dimensi utama, yakni: (1) *Self-efficacy*, yakni keyakinan seseorang dalam menghadapi tantangan serta mengambil langkah yang diperlukan, (2) *Hope*, yaitu

kemampuan menentukan jalur dan strategi guna mencapai tujuan, (3) *Resilience*, yang menggambarkan kapasitas individu untuk mengatasi kesulitan dan bangkit dari keterpurukan, (4) *Optimism*, yaitu ekspektasi positif terhadap keberhasilan saat ini maupun di masa mendatang (Luthans *et al.*, 2007).

Luthans *et al.*, (2007) menyatakan bahwa *Psychological Capital* yang positif akan memberikan berbagai dampak adaptif bagi individu, seperti peningkatan kesejahteraan psikologis, kemampuan pengambilan keputusan yang lebih matang, serta efektivitas dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Individu dengan *Psychological Capital* tinggi juga cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih besar, lebih mampu mengelola stres, serta memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk mengalami masalah psikologis, termasuk *Career Anxiety*. Dengan *Psychological Capital* yang kuat, individu dapat melihat perubahan atau tantangan sebagai peluang, bukan ancaman, sehingga mereka lebih siap untuk menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompleks.

Psychological Capital mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta pengalaman yang dimiliki oleh individu (Mochammad & Puspitadewi, 2021). Individu yang memiliki aspek psikologis yang baik akan senantiasa berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Faktor-faktor yang memengaruhi aspek psikologis seseorang antara lain kemampuan kognitif serta pengelolaan afek (Putri & Dwiastuti, 2019). Melalui *Psychological Capital*, individu mampu mengembangkan komponen psikologis yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kualitas diri secara berkelanjutan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang (2015) menunjukkan adanya hubungan positif antara *Psychological Capital* dan perubahan perilaku ke arah yang lebih adaptif sesuai dengan potensi individu. Individu dengan tingkat *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memandang lingkungannya sebagai tantangan, sehingga mendorong mereka untuk mengembangkan potensi yang dimiliki (Riulli *et al.*, 2012). Dengan demikian, kecemasan karier yang dialami karyawan dapat diminimalisasi apabila mereka memperoleh strategi yang mampu mengoptimalkan motivasi diri. *Career Anxiety* yang sering dialami oleh karyawan dalam dunia kerja yang semakin kompetitif pada era Revolusi Industri 4.0 dapat ditekan melalui keberadaan *Psychological Capital*. Dukungan tersebut tercermin dalam keyakinan diri yang kuat, ekspektasi realistis terkait peluang kerja, serta kemampuan untuk bertahan dan beradaptasi dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki *Psychological Capital* tinggi lebih mampu mengelola kecemasan karier karena mereka memandang tantangan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai ancaman (Dian, 2025).

Wilayah Jabodetabek dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan pusat ekonomi nasional dengan konsentrasi tenaga kerja terbesar, mobilitas pekerjaan paling dinamis, dan kompetisi kerja paling intens di Indonesia. Kondisi ini membuat karyawan lebih rentan menghadapi tekanan ketidakpastian karier, perubahan teknologi, dan peningkatan standar kompetensi kerja. Kawasan ini juga mewakili keberagaman demografi dan sosial-ekonomi Indonesia dengan komposisi tenaga kerja heterogen dari berbagai etnis, latar pendidikan, dan tingkat ekonomi. Keberagaman industri di Jabodetabek mencerminkan struktur ekonomi dan

populasi Indonesia secara makro, sehingga temuan penelitian memiliki potensi generalisasi kuat untuk konteks nasional. Tingginya angka PHK akibat efisiensi bisnis dan otomatisasi teknologi memperkuat relevansi Jabodetabek sebagai lokasi penelitian mengenai *Career Anxiety* dan *Psychological Capital*.

Peneliti telah melakukan survey kepada 31 karyawan yang sudah memiliki pekerjaan dan sedang bekerja mengenai tantangan dan hambatan yang mereka hadapi ketika mereka dalam dunia kerja. Didapatkan hasil survey yaitu 27 dari 31 karyawan merasakan kecemasan yang diakibatkan dari ketidakpastian pekerjaan, kecemasan ini berakar dari ketakutan akan karier mereka di masa depan, takut terkena PHK massal, takut jika kariernya stagnan dan tidak berkembang, kemudian merasa tidak memiliki arah atau tujuan karier yang jelas, cemas tidak bisa mengikuti perkembangan teknologi baru, dan takut akan adanya konflik, *bullying*, atau tekanan dari budaya kerja yang toksik.

Berikut adalah hasil wawancara personal dengan beberapa karyawan yang bekerja di kawasan Jabodetabek:

Karyawan 1 :

“saya tuh merasa bingung mau kerja jadi staff ini sampe kapan? Ujungnya tuh gimana? Gabakal cukup kalau sampe buat beli rumah dll jadi kepikiran terus setiap hari mau nyoba resign tapi nanti apa ada perusahaan yang mau terima saya? Nanti kalau jadi nganggur gimana? Jadi saya tuh maju mundur mau resign tapi saya juga ga yakin banget mau kerja disini sampai lama”

(NA, wawancara pribadi, 12 April 2025)

Karyawan 2 :

"Disini tuh gw udah 2 bulan win tapi jujur gaenak parah asli soalnya ya dari awal gw masuk sini tuh bener-bener ga diajarin apa-apa jadi gw yang harus banyak tanya trus ya pas gw udah nanya juga jawabannya tuh ga ngejawab jadi asal-asalan nah tapi kalau ada project yang hasilnya jelek gitu gw yang kena dibilangnya masih belum bisa ngikutin cara kerja kantor ini lah itu lah jadi bener-

bener gaenak gw ngerasa cemas juga soalnya disini kaya jadinya tuh ga berkembang juga karir gw, gapaket pengalaman kerja banyak malah dimarain mulu"

(SR, wawancara pribadi, 18 April 2025)

Karyawan 3 :

"saya lagi ngerasa cemas dan waswas banget mba, takut sayaaa, soalnya dikantor saya tuh lagi sering-sering nge PHK in orang kaya lagi ngurangin karyawan untuk efisiensi perusahaan karna ya sekarang zaman udah dibantu teknologi ya mba jadi lebih mudah gitu dan ga terlalu butuhin banyak karyawan jadinya ya gitu mba jadi tiap saya datang ke kantor saya tuh cemas, takut kalau saya dipanggil buat dirumahkan mbaa, apalagi saya tuh gaada kompetensi lain mba skill saya ya belum banyak-banyak banget dan ya ga sejago itu dibandingin sama orang lain trus juga kondisi ekonomi saya lumayan lagi susah, jadi saya kerja juga gafokus banyak yang dipikirin, susah mbaa"

(SN, wawancara pribadi, 19 April 2025)

Hal ini membuktikan bahwa perkembangan teknologi di era Revolusi Industri 4.0 ini memiliki dampak yang signifikan dalam mengubah struktur dan persyaratan di dunia kerja. Banyak posisi pekerjaan yang dulunya membutuhkan keterlibatan langsung manusia kini telah beralih menjadi otomatis atau berbasis teknologi. Hal ini menimbulkan tantangan baru bagi individu yang ingin memasuki dunia kerja, terutama para karyawan yang harus bersaing tidak hanya dengan sesama pencari kerja tetapi juga dengan teknologi yang semakin canggih. Dampak ini tidak hanya menciptakan ketidakpastian tetapi juga meningkatkan *Career Anxiety*, terutama bagi mereka yang merasa belum memiliki keterampilan teknologi yang memadai sehingga diperlukan keterampilan yang lebih kompleks, termasuk literasi teknologi dan kemampuan adaptasi yang tinggi. *Psychological Capital* (Modal Psikologis) menjadi aspek penting untuk mengatasi *Career Anxiety* (Kecemasan Karier) dan mendorong ketahanan diri agar mampu menghadapi

persaingan kerja di dalam perusahaan maupun diluar yang semakin kompetitif dan dinamis di era Revolusi Industri 4.0.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih *et al.* (2016) menunjukkan *Psychological Capital* memegang peranan krusial dalam meningkatkan komitmen karier serta kesejahteraan subjektif pada karyawan. Individu dengan tingkat *Psychological Capital* yang tinggi lebih mampu menghadapi tekanan dan dinamika perubahan di lingkungan kerja, sehingga *Career Anxiety* dapat diminimalisasi dan pengambilan keputusan karier menjadi lebih matang. Selanjutnya, penelitian oleh Munawaroh (2017) berjudul “Peranan *Psychological Capital* terhadap Kesiapan Individu untuk Berubah yang Dimoderatori oleh Persepsi Dukungan Organisasi” mengungkapkan bahwa *Psychological Capital* memberikan pengaruh signifikan terhadap kesiapan individu dalam menghadapi perubahan. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian Haryadi *et al.* (2016) berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stres Kerja” membuktikan adanya pengaruh signifikan antara *Psychological Capital* dan kecerdasan emosional terhadap tingkat stres kerja. Lebih lanjut, penelitian oleh Flourenzia *et al.* (2018) dengan judul “Pengaruh Kecemasan Karir Terhadap *Commitment To Career Choice* Dengan Kelekatan Orang Tua Sebagai Moderator” menemukan bahwa kecemasan karier berpengaruh signifikan terhadap komitmen pemilihan karier

Penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya yang umumnya membahas mengenai *Career Anxiety* pada *fresh graduate* atau dalam konteks mahasiswa yang akan menghadapi dunia kerja namun belum banyak yang membahas *Career Anxiety* dan *Psychological Capital* secara spesifik pada karyawan. Judul penelitian ini,

"Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* pada Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0," berfokus pada hubungan antara kedua variabel tersebut, yang belum banyak diteliti dalam konteks karyawan di tengah tantangan era Revolusi Industri 4.0. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, peneliti berkeinginan melakukan penelitian ini dengan tujuan memperdalam pemahaman tentang pengaruh *Psychological Capital* dalam mengurangi *Career Anxiety* pada karyawan yang menghadapi persaingan dan ketidakpastian dunia kerja modern.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut ini merupakan rumusan penelitian mengenai pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* karyawan di Jabodetabek pada Revolusi Industri 4.0. Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi tingkat *Psychological Capital* pada karyawan di era revolusi industri 4.0?
2. Seberapa tinggi tingkat *Career Anxiety* yang dialami karyawan di era revolusi industri 4.0?
3. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Career Anxiety* karyawan di Jabodetabek pada Revolusi Industri 4.0?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, berikut ini merupakan tujuan penelitian mengenai pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* karyawan di Jabodetabek pada revolusi industri 4.0. Peneliti menetapkan sejumlah tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *Psychological Capital* yang dimiliki karyawan di era revolusi industri 4.0.
2. Untuk mengetahui tingkat *Career Anxiety* yang dirasakan oleh karyawan di era revolusi industri 4.0.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* karyawan di Jabodetabek pada Revolusi Industri 4.0.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti ingin menggali keterkaitan faktor-faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap *Career Anxiety* karyawan yang diharapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis dan teoritis :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan informasi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi pendidikan mengenai pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* pada karyawan di era revolusi industri 4.0.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* pada karyawan di era revolusi industri 4.0 serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengalaman mengenai *Psychological Capital* dan *Career Anxiety* pada karyawan dan dapat menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh tentang psikologi positif, psikologi pendidikan dan psikologi industri dan organisasi.
- b. Untuk memberikan informasi bagi perusahaan merancang program pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada penguatan *Psychological Capital* karyawan guna menurunkan *Career Anxiety*. Perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan motivasi, penyediaan mentor, layanan konseling, serta menciptakan sistem pengembangan karier yang jelas dan lingkungan kerja yang suportif.

BAB II

Kajian Teori

A. *Career Anxiety*

1. Definisi *Career Anxiety*

Gibson *et al.* (1995) menjelaskan bahwa karier merupakan rangkaian sikap dan perilaku yang berkaitan dengan pengalaman serta aktivitas kerja sepanjang rentang kehidupan individu, yang berlangsung secara berkesinambungan. Individu yang tidak mampu mengambil keputusan karier cenderung mengalami kecemasan. Kecemasan ini dipicu oleh berbagai faktor, antara lain kurangnya pemahaman terhadap diri sendiri, kurangnya pemahaman mengenai dunia kerja, rendahnya rasa percaya diri, serta konflik psikologis (Tsai *et al.*, 2017). Kecemasan merupakan salah satu gangguan psikologis yang lazim terjadi akibat kompleksitas peran individu dan keberagaman tanggung jawab yang diemban, sehingga meningkatkan rasa khawatir terhadap masa depan (Hammad, 2016). Ketidakmampuan individu dalam menetapkan keputusan akan memperburuk kondisi kecemasan tersebut. Dengan demikian, kecemasan menjadi salah satu penghambat signifikan dalam pengambilan keputusan karier dan perkembangan karier di masa mendatang (Tsai *et al.*, 2017).

Mu'arifah (2005) menyatakan bahwa kecemasan merupakan suatu kondisi emosional yang tidak menyenangkan, ditandai dengan munculnya perasaan subjektif seperti tegang, takut, dan khawatir, serta disertai dengan aktivasi pada sistem saraf pusat. Selain itu, Duranda dan Barlow (dalam Pambudhi *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa kecemasan terkait dunia kerja merupakan suatu kondisi mental

di mana individu diliputi rasa cemas akan kemungkinan kegagalan di masa mendatang.

Career Anxiety merupakan bentuk kecemasan yang dialami individu dalam proses pengembangan kariernya (Pisarik *et al.*, 2017). Kecemasan ini dapat digambarkan sebagai perasaan tidak nyaman yang berkaitan dengan kekhawatiran akan kegagalan dalam proses pengembangan karier (Vignoli *et al.*, 2017). Selain itu, kondisi lain yang berpotensi menimbulkan *Career Anxiety* adalah keterbatasan peluang kerja dan tingginya tingkat kompetisi pada bidang pekerjaan yang dipilih. Menurut Somantri (dalam Setiawan & Musslifah, 2023), kesulitan dalam memperoleh pekerjaan dapat memicu timbulnya *Career Anxiety*.

Career Anxiety dapat diartikan sebagai perasaan tidak menyenangkan yang bersifat sementara terhadap dunia kerja akibat ketidakpastian mengenai apa yang mungkin terjadi, sehingga memunculkan kekhawatiran pada individu (Susilarini, 2022). Selanjutnya, Tsai *et al.* (2017) mengemukakan bahwa *Career Anxiety* merupakan kondisi ketika individu merasa cemas karena ketidakmampuan dalam mengambil keputusan karier dan menghadapi situasi yang tidak pasti, yang pada gilirannya menimbulkan kurangnya pemahaman diri, keterbatasan pemahaman mengenai dunia kerja, rendahnya rasa percaya diri, serta konflik psikologis.

2. Aspek-aspek *Career Anxiety*

Menurut Tsai *et al.* (2017) aspek-aspek yang membentuk *Career Anxiety* meliputi:

a. *Personal Ability*

Kemampuan pribadi merupakan suatu kapasitas individu dalam mendapatkan keterampilan tertentu yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

b. *Irrational Beliefs about Employment*

Keyakinan irasional tentang pekerjaan merupakan pemikiran yang tidak logis namun terus diyakini oleh individu terkait dengan pekerjaan yang akan dihadapi di masa depan.

c. *Employment Environment*

Lingkungan kerja merujuk pada berbagai informasi mengenai dunia pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh besar, seperti kekhawatiran terhadap masa depan karier serta persaingan dalam memperoleh pekerjaan.

d. *Professional Education Training*

Merupakan pengetahuan yang bersifat praktis mengenai keterampilan profesional, serta pemahaman yang realistis terhadap harapan dan tujuan karier.

3. Faktor-faktor *Career Anxiety*

Pisarik et al. (2017) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *Career Anxiety* meliputi:

1. Faktor Internal

Faktor internal mencakup pikiran serta harapan individu terhadap masa depannya, seperti cita-cita atau tujuan karier yang ingin dicapai.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang memengaruhi *Career Anxiety* meliputi dukungan dan tekanan dari lingkungan sekitar, seperti keluarga, orang tua, pasangan, maupun orang terdekat lainnya.

3. Lingkungan Sekitar

Meliputi teman, tempat kerja, tetangga, budaya atau tradisi bahkan adat istiadat

4. *Career Anxiety* dalam Perspektif Islam

Konsep kesulitan dan kemudahan dijelaskan secara mendalam dalam Surah Asy-Syarah (94:5-6):

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (5) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (6)

"Sesungguhnya, bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya, bersama kesulitan ada kemudahan." (QS. Asy-Syarah [94]:5-6).

Syekh Jalaluddin al-Mahalli menafsirkan kata *al-'usri* sebagai *as-syiddah* yang berarti kesulitan, sedangkan kata *yusra* dimaknai sebagai *suhulah* yang berarti kemudahan. Lebih lanjut, dalam penafsiran ayat keenam, yaitu "*Inna ma 'al-'usri yusra*", beliau menjelaskan bahwa Nabi Muhammad saw. pernah mengalami penderitaan akibat perlakuan keras kaum kafir, kemudian memperoleh kemudahan melalui pertolongan Allah.

As-Sawi menambahkan bahwa kata *ma'a* dalam ayat keenam bermakna *ba'da* atau *setelah*, yang menunjukkan bahwa kemudahan akan hadir segera setelah kesulitan, seakan-akan menyertainya sebagai bentuk penghiburan dan penguatan hati. Menurut beliau, huruf *al* dalam frasa *al-'usri* pada ayat kelima merupakan *li-jinsi* (al-ta'rif yang menunjukkan hakikat sesuatu), sedangkan huruf *al* pada ayat keenam adalah *li 'ahdid dzikri* (al-ta'rif yang dipahami karena telah disebut sebelumnya).

Ayat ini juga mengisyaratkan bahwa kemudahan akan senantiasa mengungguli kesulitan. Perspektif ini didasarkan pada keyakinan bahwa di balik kesulitan yang dihadapi orang-orang beriman di dunia, pasti terdapat kemudahan,

baik kemudahan di dunia maupun kemudahan di akhirat. Kemudahan yang dimaksud dalam kehidupan dunia ditunjukkan pada ayat kelima, sedangkan kemudahan di akhirat dijelaskan pada ayat berikutnya (*Ahmad bin Muhammad As-Shawi, Tafsir Jalalain dan Hasyiyah As-Shawi*).

Sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadis, Nabi Muhammad saw. bersabda:

أَبَشِّرُوا أَتَاكُمُ الْيُسْرُ، لَنْ يَغْلِبَ عُسْرُ يُسْرَيْنِ

"Bergembiralah, kemudahan akan datang kepada kalian. Kesulitan tidak akan mampu mengalahkan dua kemudahan."

Makna ayat dan hadis tersebut memberikan pemahaman bahwa setiap kesulitan, termasuk yang berkaitan dengan perjalanan karier seseorang, senantiasa disertai dengan kemudahan. Dalam menghadapi tantangan maupun kecemasan dalam dunia kerja, manusia diajarkan untuk tetap bersikap sabar serta menumbuhkan keyakinan bahwa setiap kesulitan yang dihadapi akan diiringi oleh jalan keluar atau kemudahan. Allah menjanjikan bahwa setelah kesulitan, akan datang solusi atau kemudahan yang kerap kali mengarahkan individu pada kondisi yang lebih baik. Prinsip ini memberikan ketenteraman batin, bahwa tidak ada permasalahan yang bersifat permanen, dan dalam setiap kesulitan senantiasa tersimpan peluang untuk perbaikan maupun perubahan ke arah yang lebih baik.

B. *Psychological Capital*

1. Definisi *Psychological Capital*

Menurut Jones (2014), *Psychological Capital* mencakup sumber daya psikologis yang dikembangkan oleh individu ketika situasi berjalan dengan baik,

serta berperan sebagai penopang ketika menghadapi kondisi yang kurang menguntungkan. Sumber daya tersebut meliputi resiliensi, motivasi, harapan, kepercayaan diri, keyakinan diri, serta energi, yang keseluruhannya menjadi elemen fundamental bagi tercapainya kebahagiaan. Apabila karyawan tidak memiliki *Psychological Capital*, maka kebahagiaan dalam bekerja tidak akan terwujud, meskipun dari luar mereka terlihat bahagia.

Selanjutnya, Xanthopoulou *et al.* (2007) mendefinisikan *Psychological Capital* sebagai aspek psikologis individu yang berkaitan dengan perasaan bahagia serta kemampuan untuk memanipulasi, mengendalikan, dan menata lingkungan sesuai dengan keinginan dan kapasitasnya. Karakteristik tersebut terwujud melalui efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* merupakan sumber daya psikologis positif yang berperan dalam meningkatkan motivasi, optimisme, harapan, resiliensi, dan kepercayaan diri individu. Seluruh unsur ini saling berkaitan dan terintegrasi untuk memperbaiki kinerja serta kesejahteraan pekerja, sekaligus membantu individu menjalani kehidupan sehari-hari dengan lebih bahagia dan berhasil.

2. Aspek-aspek *Psychological Capital*

Terdapat empat dimensi yang membentuk *Psychological Capital* (Luthans *et al.*, 2007), yaitu:

a. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengembangkan motivasi intrinsik serta mengarahkan sumber daya kognitif

untuk mengidentifikasi berbagai alternatif yang memungkinkan keberhasilan penyelesaian suatu tugas tertentu. Efikasi diri merupakan tolok ukur dari kepercayaan terhadap kompetensi diri, sebaliknya, keraguan individu terhadap kemampuannya menandakan rendahnya tingkat efikasi diri. Efikasi diri memegang peranan signifikan dalam mempertahankan kinerja yang optimal, bahkan dalam situasi yang paling menantang, serta menumbuhkan pola pikir positif pada individu (Rustika, 2016).

b. Harapan (*Hope*)

Harapan dapat didefinisikan sebagai rangsangan positif mengenai masa depan yang didasarkan pada keberhasilan interaktif individu, yang mencakup dua komponen utama: (1) kehendak, yaitu energi potensial yang memungkinkan individu untuk mencapai sasaran, dan (2) keberadaan jalur alternatif untuk meraih sasaran, yang mengacu pada banyaknya alternatif yang tersedia guna memastikan ketercapaian tujuan. Dalam konteks organisasi kontemporer, pelatihan difokuskan pada pengembangan dan penguatan harapan bagi pekerja melalui bantuan dalam merumuskan tujuan, menemukan alternatif strategi pencapaian, serta memberikan dukungan ketika menghadapi hambatan (Luthans *et al.*, 2007).

c. Optimisme (*Optimism*)

Optimisme merupakan keyakinan individu bahwa peristiwa positif akan terjadi di masa depan serta kemampuan untuk memaknai peristiwa negatif sebagai situasi sementara dan dapat diatasi. Individu yang optimistis cenderung memandang tantangan sebagai hambatan yang bersifat sementara serta meyakini bahwa peluang baru senantiasa tersedia. Dengan demikian, tingkat optimisme seseorang dapat

memengaruhi kinerjanya, sekaligus berdampak pada tingkat kebahagiaan dan kepuasan kerja yang dimilikinya (Luthans *et al.*, 2007).

d. Resiliensi (*Resilience*)

Resiliensi merupakan respons positif yang ditunjukkan individu ketika menghadapi krisis ataupun permasalahan. Resiliensi dapat dimaknai sebagai energi psikologis positif yang dimiliki pekerja, yang memungkinkan mereka untuk memulihkan kondisi awal setelah terpapar masalah tertentu dalam lingkungan kerja.

3. *Psychological Capital* dalam Perspektif Islam

Dijelaskan bahwa perubahan dalam kehidupan seseorang menuntut adanya ikhtiar aktif dari individu tersebut. Allah berfirman dalam Surah Ar-Ra'd (13:11):

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri...” (QS. Ar-Ra'd [13]: 11).

Menurut penjelasan dalam Kitab *Jalalayn* (dalam *Tafsir*), ayat ini mengandung makna bahwa manusia senantiasa diawasi oleh malaikat yang bergantian menjaga mereka. Para malaikat tersebut ditugaskan untuk melindungi manusia dari gangguan jin dan makhluk lainnya atas perintah Allah. Ayat ini menegaskan bahwa Allah tidak akan mengubah kondisi suatu kaum ataupun mencabut nikmat-Nya hingga mereka sendiri melakukan perubahan pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan menimpa suatu kaum, maka tidak

ada kekuatan yang mampu menolaknya, dan mereka tidak akan memiliki penolong selain Allah.

Allah juga berfirman dalam Q.S. Ali 'Imran (3:139):

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan jangan (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.” (Q.S. Ali ‘Imran [3]: 139).

Menurut Quraish Shihab (dalam *Tafsir*), ayat ini menegaskan bahwa orang-orang beriman memiliki kedudukan yang lebih tinggi berkat keimanan mereka, pertolongan Allah, serta kebenaran yang mereka perjuangkan. Keimanan yang kokoh dan sepenuh hati memberikan kekuatan mental sekaligus moral, sehingga mereka mampu mengatasi berbagai tantangan kehidupan. Ayat ini juga mengandung pesan bahwa keberhasilan atau kemenangan senantiasa berpihak kepada mereka selama iman tersebut terjaga dengan ikhlas dan konsisten. Hal ini dikarenakan kekuatan spiritual menjadi fondasi utama dalam meraih keberhasilan menghadapi beragam ujian kehidupan di dunia.

Adapun menurut hadis sunan Ibn Majah:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الصَّبَّاحِ أَنْبَأَنَا سُفْيَانُ بْنُ عُيَيْنَةَ عَنْ ابْنِ عَجَلَانَ عَنْ
الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ يَبْلُغُ بِهِ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُؤْمِنُ
الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ آخِرُ صَاحِبٍ عَلَى

مَا يَنْفَعُكَ وَلَا تَعْجُزُ فَإِنْ غَلَبَكَ أَمْرٌ فَقُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ وَإِيَّاكَ وَاللَّهُ فَإِنَّ
 اللَّهُ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Muhammad bin As-Shabah meriwayatkan kepada kami bahwa Sufyan bin ‘Uyainah meriwayatkan dari Ibn ‘Ajlan, dari al-A‘raj, dari Abu Hurairah, dan sampai kepada Nabi ﷺ, beliau bersabda: *“Seorang mukmin yang kuat itu lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada seorang mukmin yang lemah, dan dalam keduanya terdapat kebaikan. Bersungguh-sungguhlah terhadap sesuatu yang bermanfaat bagimu, dan jangan lemah semangat. Jika suatu perkara menimpamu, maka ucapkanlah: ‘Ketentuan Allah telah ditetapkan, dan apa yang Dia kehendaki pasti terjadi.’ Dan jauhilah perkataan ‘seandainya’, karena sesungguhnya perkataan tersebut membuka pintu bagi setan.”* (Tafsir Hadis Sunan Ibnu Majah No. 4158).

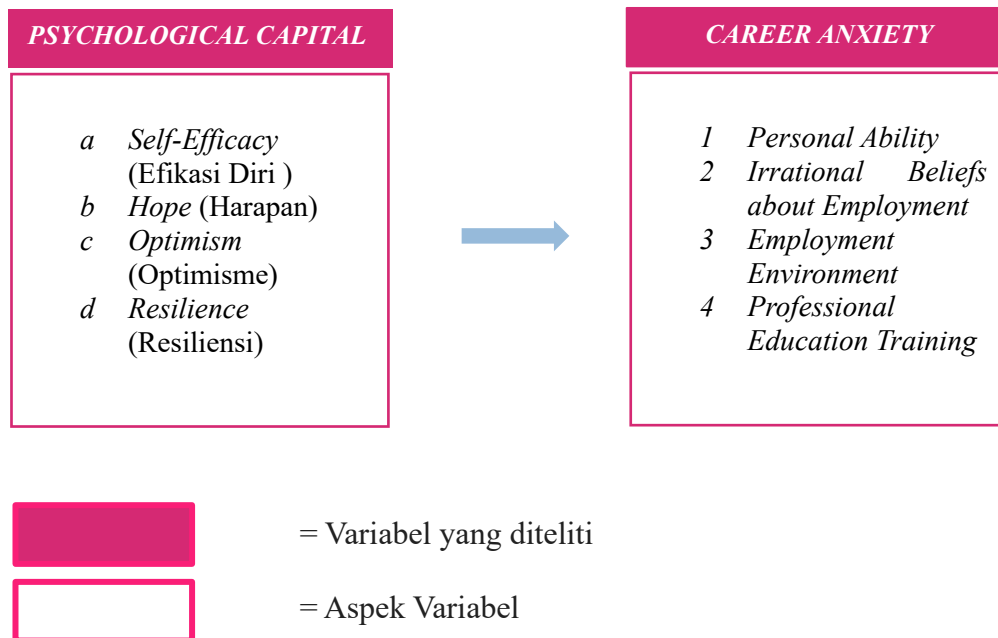
Al-Qur’an dan Hadis menjabarkan konsep *Psychological Capital* dalam perspektif Islam dengan menekankan bahwa transformasi positif menuntut ikhtiar aktif dari individu. Dalam konteks *Psychological Capital*, ayat ini merefleksikan empat komponen utama: *hope* sebagai daya penggerak dalam memperbaiki diri, *self-efficacy* untuk bertindak dengan keyakinan, *resilience* dalam menghadapi rintangan, serta *optimism* bahwa setiap ikhtiar akan berbuah kebaikan. Ayat ini mengajak setiap individu untuk mengoptimalkan potensi dan kapabilitas yang dianugerahkan Allah dalam rangka mewujudkan tujuan hidup yang lebih baik, sehingga *Psychological Capital* tidak hanya menjadi kekuatan psikologis, tetapi juga amanah spiritual yang harus dipertanggungjawabkan.

C. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Career Anxiety*

Luthans *et al.* (2007) menjelaskan bahwa *Psychological Capital* merupakan suatu kondisi psikologis yang senantiasa berkembang dalam diri individu dan mencakup dimensi *self-efficacy* (kepercayaan diri), *hope* (harapan), dan *resilience* (kemampuan untuk bertahan dan melangkah maju ketika menghadapi permasalahan). Selanjutnya, Shahnawaz & Jafri (2009) menjelaskan bahwa *Psychological Capital* berperan penting dalam membangun kondisi psikologis individu. Aspek-aspek tersebut dapat berfungsi secara aktif sehingga individu mampu bekerja secara optimal. Lebih lanjut, Bakker & Demerouti (2008) menyatakan bahwa *Psychological Capital* merupakan salah satu aspek psikologis individu yang berkaitan dengan kondisi positif, seperti kebahagiaan, kemampuan mengelola diri, pengendalian emosi, serta keterlibatan dalam lingkungan kerja yang sejalan dengan tujuan dan kompetensi karyawan, yang diwujudkan melalui optimisme, harapan, resiliensi, dan efikasi diri. Individu dengan tingkat *Psychological Capital* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan kerja, termasuk mengatasi *Career Anxiety*, seperti kekhawatiran terhadap stagnasi, ketidakpastian mengenai prospek pekerjaan di masa depan, maupun ancaman kehilangan pekerjaan.

D. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Hipotesis Penelitian

H₀	Tidak terdapat pengaruh antara <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> pada karyawan se-Jabodetabek di era Revolusi Industri 4.0
H_a	Terdapat pengaruh antara <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Career Anxiety</i> pada karyawan se-Jabodetabek di era Revolusi Industri 4.0

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang berfokus pada pengumpulan serta analisis data dalam bentuk angka atau variabel numerik. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami suatu fenomena melalui analisis statistik (Azwar, 2004). Metode ini menekankan pada aspek objektivitas, pengukuran, dan generalisasi hasil penelitian (Creswell, 2017).

Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui teknik pengambilan sampel secara acak. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis datanya bersifat statistik. Pendekatan ini dimanfaatkan untuk menguji hipotesis, dengan hasil analisis yang disajikan dalam bentuk angka atau data numerik yang diolah melalui metode statistik.

Lebih lanjut, pendekatan kuantitatif umumnya diterapkan apabila jumlah sampel penelitian relatif besar (Azwar, 2004). Penelitian kuantitatif selalu melibatkan perhitungan matematis maupun hasil statistik, baik dalam penyusunan latar belakang masalah, perumusan dinamika yang melandasi hipotesis, penentuan jumlah responden, proses pengukuran, hingga pengujian hipotesis (Berlianti *et al.*, 2024).

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kausal. Penelitian kausal bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, serta mengukur sejauh mana variabel independen dapat menyebabkan perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen berfungsi sebagai faktor yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, variabel dependen merupakan variabel yang menerima pengaruh atau menjadi akibat dari adanya variabel independen (Sugiyono, 2018).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

Variabel <i>Independent</i> (X)	<i>Psychological Capital</i>
Variabel <i>Dependent</i> (Y)	<i>Career Anxiety</i>

B. Definisi Oprasional

Menurut Sugiyono (2018), definisi operasional merupakan karakteristik atau nilai suatu objek, individu, ataupun aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti serta ditarik kesimpulannya. Variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dijabarkan secara operasional sebagai berikut:

1. *Psychological Capital*

Psychological Capital merupakan modal sikap dan perilaku yang berperan esensial dalam menentukan keberhasilan individu. Modal ini diukur melalui beberapa dimensi, yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), dan resiliensi (*resilience*).

2. *Career Anxiety*

Career Anxiety didefinisikan sebagai respons negatif yang muncul ketika individu dihadapkan pada pengambilan keputusan karier. Kecemasan ini berakar pada persepsi mengenai ketidakmampuan diri, perasaan adanya persaingan kerja yang ketat, serta kekhawatiran terkait keterbatasan keterampilan yang dimiliki. Pengukuran *Career Anxiety* dilakukan melalui beberapa dimensi, yaitu kemampuan pribadi (*Personal Ability*), keyakinan irasional tentang pekerjaan (*Irrational Beliefs about Employment*), lingkungan kerja (*Employment Environment*), serta pelatihan dan pendidikan profesional (*Professional Education Training*).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi merupakan keseluruhan individu yang memiliki karakteristik serupa dan menjadi fokus dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek.

Pemilihan kawasan Jabodetabek sebagai fokus penelitian didasarkan pada statusnya sebagai pusat aktivitas ekonomi, bisnis, dan industri di Indonesia yang mencakup wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi. Kawasan ini memiliki konsentrasi perusahaan dan organisasi yang tinggi, serta populasi tenaga kerja yang besar dan beragam yang mencerminkan dinamika dunia kerja yang kompleks dan kompetitif, dengan tuntutan adaptasi tinggi terhadap teknologi serta perubahan lingkungan kerja sehingga representatif. Namun, jumlah pasti populasi karyawan di wilayah Jabodetabek tidak diketahui secara pasti karena luasnya cakupan wilayah dan tingginya mobilitas tenaga kerja di kawasan ini.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang mewakili populasi tersebut. Ketika populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat mengambil sebagian dari populasi sebagai sampel. Sampel dapat dikatakan mewakili populasi

apabila karakteristik yang dimilikinya sesuai dengan karakteristik populasi (Azwar, 2004). Pada penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 orang karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Sampel penelitian ini mencakup karyawan dari sektor formal dan informal, sehingga dapat merepresentasikan keragaman lingkungan kerja di kawasan Jabodetabek.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* merupakan teknik pemilihan sampel yang didasarkan pada kriteria serta pertimbangan tertentu.

Purposive sampling memastikan bahwa setiap responden yang terpilih memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, sehingga data yang diperoleh lebih valid dan representatif untuk menjawab tujuan penelitian, serta memberikan gambaran yang akurat mengenai fenomena yang diteliti dalam populasi karyawan di wilayah Jabodetabek

Mengingat wilayah Jabodetabek memiliki cakupan geografis yang sangat luas dengan jumlah perusahaan dan organisasi yang sangat banyak serta tingkat mobilitas tenaga kerja yang tinggi, jumlah populasi karyawan di kawasan ini tidak dapat diketahui secara pasti. Oleh karena itu, untuk menentukan jumlah sampel yang representatif pada kondisi populasi yang tidak diketahui, digunakan rumus Lemeshow (dalam Ridwan, 2010) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \times P (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

Z : Nilai standar = 1.96

P : Proporsi maksimal estimasi = 0.5

d^2 : Taraf kesalahan = 0,1 = 10%

Maka

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 (1 - 0.5)}{0.1^2}$$

$$n = \frac{3.841 \times 0.5 (0.5)}{0.1}$$

$$n = \frac{3.841 \times 0.25}{0.1}$$

$$n = \frac{3.841 \times 0.25}{0.1}$$

$$n = \frac{0.96025}{0.1}$$

$$n = 96,03$$

Sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 96,03 yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden.

Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI), karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu lembaga, baik berupa kantor maupun perusahaan, dan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Lebih lanjut, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan/pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Karyawan pada umumnya menginginkan karier yang progresif. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa persaingan kerja sangat kompetitif, sehingga memunculkan fenomena kecemasan karier di kalangan karyawan (Sulhah *et al.*, 2023). Banyak karyawan mencari pekerjaan di wilayah Jabodetabek karena kawasan ini merupakan pusat kegiatan ekonomi dan lapangan kerja. Selain itu, Upah Minimum Provinsi (UMP) yang relatif lebih tinggi dibandingkan daerah lain juga menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja (Kompas, 2024).

2. Usia 15-64 tahun

Organisasi Kesehatan Dunia (*World Health Organization/WHO*) menetapkan kriteria usia produktif secara global, yakni pada rentang 15–64 tahun. Pada fase ini, individu diharapkan mampu berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan ketenagakerjaan, menempuh pendidikan, serta memberikan kontribusi terhadap pembangunan masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Febianti *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa tenaga kerja dalam kelompok usia produktif (15–64 tahun) cenderung memiliki tingkat kreativitas dan produktivitas yang lebih tinggi. Kondisi tersebut didukung oleh kesehatan fisik yang relatif prima, penguasaan pengetahuan, serta rasa tanggung jawab yang kuat. Sebaliknya, produktivitas cenderung menurun seiring bertambahnya usia akibat penurunan kapasitas fisik.

3. Domisili Jabodetabek

Kawasan Jabodetabek merupakan salah satu pusat perekonomian dan kawasan industri terbesar di Indonesia, sehingga menjadi lokasi utama bagi para pencari kerja untuk berpartisipasi dalam dunia ketenagakerjaan. Namun demikian, tingginya tingkat kompetisi dapat memicu tekanan kerja dan dinamika karier yang menantang, termasuk kemungkinan munculnya *Career Anxiety*.

E. Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data merupakan salah satu prosedur krusial dalam penelitian, karena melalui tahapan ini peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang menjadi fokus kajian (Arikunto, 2006). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Langkah awal yang dilakukan peneliti adalah melakukan observasi, yaitu pengamatan awal untuk mengidentifikasi fenomena atau masalah penelitian secara langsung terhadap kondisi aktual yang terjadi di lingkungan sekitar.

2. Survei Pra-Penelitian

Kuesioner survei disebar melalui *Google Form* mengenai fenomena *Career Anxiety*, menggunakan alat ukur Tsai (2017) dengan Skala Likert 4 pilihan jawaban, yaitu *SS (Sangat Setuju)*, *S (Setuju)*, *TS (Tidak Setuju)*, dan *STS (Sangat Tidak Setuju)*. Diperoleh hasil bahwa sebanyak 31 karyawan (87%) mengalami *Career Anxiety* akibat ketidakpastian pekerjaan, ketakutan terkena PHK, stagnasi karier, dan ketidakmampuan mengikuti perkembangan teknologi.

3. Wawancara Pra-Penelitian

Setelah fenomena teridentifikasi melalui observasi, peneliti melaksanakan wawancara pendahuluan (pra-penelitian) dengan sejumlah karyawan yang berdomisili di wilayah Jabodetabek. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memastikan kesesuaian antara temuan observasi dengan realitas permasalahan di lapangan, serta memverifikasi kesesuaian antara hasil observasi dengan kondisi faktual di lapangan.

4. Persetujuan

Peneliti memberikan penjelasan kepada partisipan mengenai tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian, serta menegaskan bahwa partisipasi bersifat sukarela dan hanya diberikan kepada partisipan yang memenuhi kriteria penelitian dan data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Setelah memahami informasi tersebut, partisipan diminta memberikan persetujuan sebagai tanda kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Selain itu, peneliti juga mengajukan permohonan izin penggunaan instrumen kepada peneliti terdahulu sebagai kepatuhan terhadap etika penelitian.

5. Pelaksanaan

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis daring menggunakan *Google Form*. Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan efisiensi, mengingat distribusi langsung kurang efisien karena responden tersebar di berbagai wilayah Jabodetabek. Selain itu, penggunaan metode daring juga dimaksudkan untuk menghemat waktu, terutama karena jumlah responden yang dibutuhkan relatif banyak pada penelitian ini. Proses pengumpulan data dilaksanakan dengan membagikan tautan *Google Form* melalui berbagai media sosial, seperti *Instagram*, *Twitter*, serta melalui pesan pribadi *WhatsApp* kepada setiap responden.

F. Alat Ukur Penelitian

1. Alat Ukur *Psychological Capital*

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Psychological Capital Questionnaire-12 (PCQ-12)* yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* (2007) dan diadopsi dari penelitian Syahril (2019) berjudul “Pengaruh Modal Psikologis dan Kekuatan Karakter terhadap Kesejahteraan Subjektif Karyawan Dimoderatori oleh Totalitas Kerja”. Skala ini merupakan versi sederhana dari *Psychological Capital Questionnaire-24 (PCQ-24)* dan terdiri atas 12 item yang terbagi ke dalam empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resilience* (daya lenting), masing-masing terdiri atas tiga aitem. Berikut adalah susunan aitem skala *Psychological Capital*

Tabel 3.2 Blueprint Skala *Psychological Capital*

No	Aspek	Indikator	Pernyataan Aitem		Total
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	<i>Self-Efficacy</i>	Mampu dalam mengambil dan mengerahkan usaha yang cukup agar berhasil melakukan tugas-tugas yang menantang	1,2,3	-	3
2.	<i>Hope</i>	Memiliki harapan dan tujuan	4,5,6	-	3
3.	<i>Resilience</i>	Mampu bertahan serta bangkit ketika dihadapkan dengan konflik untuk mencapai kesuksesan	7,8,9	-	3
4.	<i>Optimism</i>	Memiliki atribusi positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan	10,11,12	-	3
Total			12	0	12

2. Alat Ukur *Career Anxiety*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Career Anxiety* dalam penelitian ini adalah *Career Anxiety Scale (CAS)* yang dikembangkan oleh Tsai (2017) dan diadopsi dari penelitian Hidayati (2024) berjudul “Peran Lingkungan Kerja terhadap Kecemasan Karir pada Karyawan”. Skala ini terdiri atas 25 aitem, yang mencakup empat aspek utama, yaitu *personal ability* (kemampuan pribadi), *irrational beliefs about employment* (keyakinan irasional tentang pekerjaan), *employment environment* (lingkungan kerja), serta *professional education and training* (pendidikan dan pelatihan profesional). Berikut adalah susunan aitem skala *Career Anxiety*.

Tabel 3.3 Blueprint Skala *Career Anxiety*

No	Aspek	Indikator	Pernyataan Aitem		Total
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1.	<i>Personal Ability</i>	Kapasitas individu untuk mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas tertentu	1,2,3,4,5,6,7,8		8
2.	<i>Irrational Beliefs about Employment</i>	Pemikiran tidak logis yang diyakini secara terus-menerus oleh individu terkait pekerjaan yang akan dihadapinya	9,10,11,12,13,14,15,16	-	8
3.	<i>Employment Environment</i>	Informasi dan kondisi pekerjaan dalam lingkup lingkungan kerja	17,18,19,20,21	-	5
4.	<i>Professional Education and Training</i>	Pelatihan dan pendidikan profesional yang mendukung kesiapan serta kemampuan individu dalam menjalankan tugas pekerjaan	22,23,24,25	-	4
Total			17	8	25

G. Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas mengacu pada tingkat ketepatan suatu instrumen dalam mengukur atribut yang memang dimaksud untuk diukur. Untuk memastikan bahwa suatu skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya, diperlukan proses pengujian atau uji validitas. Instrumen yang memiliki validitas tinggi akan menghasilkan kesalahan pengukuran yang minimal, sehingga skor yang diperoleh dari instrumen tersebut tidak jauh berbeda dari skor sebenarnya pada setiap subjek (Sugiyono, 2018).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk. Uji validitas konstruk dilakukan untuk membuktikan apakah hasil pengukuran melalui

butir-butir tes memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk teoretis yang mendasari penyusunan tes (Azwar, 2004). Dengan kata lain, apakah skor yang diperoleh mendukung konsep teoretis yang menjadi tujuan awal pengukuran

Menurut Widiyanto (2010), apabila nilai (*corrected item correlation* / r hitung) $> r$ tabel, maka item dalam skala tersebut memiliki korelasi yang cukup tinggi dengan skor total, sehingga dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung $< r$ tabel, maka item tidak berkorelasi dengan skor total dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.4 Taraf Signifikansi

N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%
100	0.195	0.256

Keputusan pengujian validitas item didasarkan pada ketentuan berikut :

1. Item pertanyaan valid jika r hitung $> r$ tabel
2. Item pertanyaan tidak valid jika r hitung $< r$ tabel

Tabel 3.5 Hasil Analisis Validitas Konstruk Instrumen Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Diujikan	Jumlah Item Valid	Korelasi Item- Total (R Hitung)	Reliabilitas (Alpha)
<i>Psychological Capital</i>	12 item	12 item	0,788-0,888	0,962
<i>Career Anxiety</i>	25 item	25 item	0,633-0,891	0,975

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan teknik *Pearson correlation* pada kedua variabel dalam penelitian ini, diperoleh bahwa nilai r hitung untuk setiap item berada di atas nilai r tabel sebesar 0,256. Hal ini menunjukkan

bahwa seluruh item yang diuji memiliki validitas yang memadai pada taraf signifikansi 5%.

Sebagaimana tercantum pada Tabel 3.5 skala *Psychological Capital* terdiri atas 12 item yang seluruhnya dinyatakan valid, dengan koefisien validitas berkisar antara 0,788 hingga 0,888. Sementara itu, skala kedua, yaitu *Career Anxiety*, terdiri atas 25 item yang juga dinyatakan valid, dengan koefisien validitas berada dalam rentang 0,633 hingga 0,891.

b. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), uji reliabilitas dimaknai sebagai proses untuk memastikan suatu instrumen pengukuran bersifat reliabel, yakni apabila instrumen tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang relatif konsisten. Sejalan dengan hal tersebut, Azwar (2004) mengungkapkan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan akan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics 25* untuk menganalisis koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus reliabilitas menggunakan metode Alpha menurut Azwar (2004) adalah sebagai berikut:

Rumus *Cronbach's Alpha*

$$r_n = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

R_n : Koefisien reliabilitas Instrumen

K : Jumlah aitem pertanyaan

$\sum \sigma^2$: Jumlah/total varians per butir

σt^2 : Varians total

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum 0,60, yaitu sebesar 0,962 untuk variabel *Psychological Capital* dan 0,975 untuk variabel *Career Anxiety*.

H. Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics* versi 25, melalui serangkaian pengujian sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan awal yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa koefisien regresi yang dihasilkan tidak bias, konsisten, dan diestimasi secara akurat Ghazali (2018). Beberapa jenis uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Rumus yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

($p > 0,05$), maka data dianggap berdistribusi normal, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak linier dengan variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) melalui uji *deviation from linearity*. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai *significance of F* pada *deviation from linearity*. Jika nilai signifikansi pada *deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* $< 0,05$, maka hubungan antara kedua variabel dinyatakan tidak linier atau tidak terdapat hubungan antar keduanya (Rodliyah, 2021).

c. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengolah data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang diperoleh sesuai dengan kondisi apa adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang bersifat umum ataupun melakukan generalisasi. Tujuan dari analisis deskriptif adalah menyajikan hasil penelitian secara sistematis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan klasifikasi data ke dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel 3.6 Rumus Kategorisasi

Rumus	Kategorisasi
$X > Mean + 1 \times SD$	Tinggi
$Mean - 1 \times SD \leq X \leq Mean + 1 \times SD$	Sedang
$X < Mean - 1 \times SD$	Rendah

I. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2018), analisis regresi linier sederhana merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan satu variabel dependen (Y). Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara fungsional atau kausal. Kelayakan persamaan regresi sederhana ditentukan melalui perbandingan antara nilai F empiris dengan nilai F teoritis yang tercantum dalam tabel distribusi F.

Rumus analisis regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Y : variabel dependen (terikat)

X : variabel independen (bebas)

a : konstanta (nilai Y ketika $X=0$)

b : koefisien regresi (tingkat perubahan Y untuk setiap satu satuan perubahan X)

Pada penelitian ini, pengujian data dilakukan dengan perangkat lunak IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi), dengan latar belakang bidang pekerjaan yang beragam. Pemilihan partisipan dilakukan secara *nonprobability sampling* menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni peneliti secara sengaja menetapkan individu yang memenuhi kriteria sebagai karyawan aktif di wilayah Jabodetabek.

Pengumpulan data dilakukan melalui Google Formulir yang disebarluaskan melalui berbagai platform media sosial, antara lain *WhatsApp*, *Instagram*, dan (*X*) *Twitter*, sehingga mampu menjangkau partisipan secara lebih luas dan efisien. Jumlah partisipan yang dihimpun dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Seluruh partisipan berpartisipasi secara sukarela tanpa paksaan, serta identitas partisipan dijaga kerahasiaannya untuk menjaga etika penelitian.

2. Pelaksanaan Penelitian

a. Penentuan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi) dengan rentang usia produktif, yaitu 15 hingga 60 tahun.

b. Pengumpulan Data Penelitian

Instrumen penelitian disebarkan secara daring menggunakan Google Formulir dan disebarluaskan melalui berbagai platform media sosial, seperti *Twitter*, *WhatsApp*, dan *Instagram*. Proses pengumpulan data dilaksanakan selama tiga minggu dalam rentang waktu 27 Mei 2025 hingga 16 Juni 2025. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek dengan menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi tidak dapat ditentukan, jumlah sampel minimal yang diperoleh adalah 96, kemudian dibulatkan menjadi 100 partisipan.

c. Pelaksanaan Skoring

Proses pemberian skor jawaban dilakukan dengan mengkategorikan aitem menjadi *favorable* dan *unfavorable* pada masing-masing skala. Aitem *favorable* pada skala *Career Anxiety* dan *Psychological Capital* bergerak dari skor 4 yaitu Sangat Setuju (SS), 3 untuk Setuju (S), 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS). Sebaliknya, untuk aitem *unfavorable* berlaku sebaliknya, dimulai dari skor 4 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 3 untuk Tidak Setuju (TS), 2 untuk Setuju (S), dan 1 untuk Sangat Setuju (SS).

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh data dari 100 partisipan penelitian, sebagai berikut:

1. Uji Validitas Alat Ukur

a. Validitas *Psychological Capital*

Tabel 4.1 Taraf Signifikansi *Psychological Capital*

N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%
100	0.195	0.256

Berdasarkan tabel 4.1 dengan melihat nilai acuan dari tabel korelasi Pearson pada r tabel untuk total responden sebanyak 100 dihasilkan nilai r tabel sebesar 0.195 pada taraf signifikansi 5% dan 0.256 pada taraf signifikansi 1% untuk sampel N = 100. Nilai-nilai ini dijadikan acuan untuk mengevaluasi korelasi item-total, di mana koefisien yang melebihi ambang batas tersebut mengindikasikan validitas item yang memadai. Berdasarkan hal tersebut, instrumen ini layak digunakan untuk mengukur konstruk secara akurat dalam penelitian ini (Azwar, 2004).

Tabel 4. 2 Validitas Alat Ukur *Psychological Capital*

Aitem	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1	.876	.000
2	.817	.000
3	.788	.000
4	.888	.000
5	.819	.000
6	.850	.000
7	.857	.000
8	.824	.000
9	.847	.000
10	.822	.000
11	.846	.000
12	.837	.000

Hasil uji validitas instrumen untuk variabel *Psychological Capital* mengungkapkan bahwa koefisien korelasi Pearson pada seluruh item melebihi nilai r tabel sebesar .195 dengan menggunakan signifikansi sebesar 5%, untuk sampel $N = 100$. Nilai korelasi item-total bergerak antara .788 hingga .888, dengan nilai $p = .000 (< .05)$. Hal ini menunjukkan hubungan signifikan dan searah dengan skor total, sehingga semua item dinyatakan valid. Oleh karena itu, alat ukur *Psychological Capital* layak digunakan dalam penelitian ini karena mampu mengukur konstruk secara konsisten (Azwar, 2004).

b. Validitas Career Anxiety

Tabel 4.3 Taraf Signifikansi Career Anxiety

N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%
100	0.195	0.256

Berdasarkan tabel 4.3, nilai acuan dari tabel korelasi Pearson untuk r tabel dengan total responden $N = 100$ adalah 0.195 pada taraf signifikansi 5% dan 0.256 pada taraf signifikansi 1% . Nilai-nilai ini digunakan sebagai patokan untuk menilai korelasi item-total, koefisien yang melebihi ambang batas tersebut menandakan validitas item yang cukup.

Tabel 4.4 Validitas Alat Ukur *Career Anxiety*

Aitem	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
1	.654	.000
2	.677	.000
3	.633	.000
4	.748	.000
5	.684	.000
6	.644	.000
7	.682	.000
8	.687	.000
9	.832	.000
10	.815	.000
11	.821	.000
12	.891	.000
13	.849	.000
14	.883	.000
15	.875	.000
16	.861	.000
17	.807	.000
18	.841	.000
19	.865	.000
20	.850	.000
21	.788	.002
22	.850	.000
23	.801	.000
24	.848	.000
25	.815	.000

Hasil uji validitas pada variabel *Career Anxiety* menunjukkan bahwa seluruh butir aitem memiliki nilai korelasi Pearson (r) yang berkisar antara 0,633 hingga 0,891 dengan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) < 0,05.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

1. Reliabilitas *Psychological Capital*

Tabel 4.5 Reliabilitas Alat Ukur *Psychological Capital*

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha N of Items</i>	0.962

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa uji reliabilitas alat ukur *Psychological Capital* menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package for the Social*

Science), didapatkan hasil nilai *Cronbach's Alpha* dari 12 item adalah 0.962. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 , maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel (Sugiyono, 2018).

2. Reliabilitas Career Anxiety

Tabel 4.6 Reliabilitas Alat Ukur *Career Anxiety*

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i> N of Items	0.975

Pada tabel 4.6 hasil uji reliabilitas alat ukur *Career Anxiety* menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Science*), mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.975 dari 25 item. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 , sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 , maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

3. Analisis Deskriptif

a. Kategorisasi Aspek *Psychological Capital*

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif *Psychological Capital*

<i>Descriptive Statistics Psychological Capital</i>				
N	Xmin	Xmax	Mean	Std. Deviasi
100	13	46	33.69	9.438

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai terendah (minimum) *Psychological Capital* adalah 13, sedangkan nilai tertinggi (maksimum) mencapai 46. Rata-rata (*Mean*) yang diperoleh adalah sebesar 33.69 dengan standar deviasi sebesar 9.438. Selanjutnya, data tersebut dikategorikan sesuai dengan rumus yang telah ditetapkan.

Tabel 4.8 Hasil Kategorisasi Variabel *Psychological Capital*

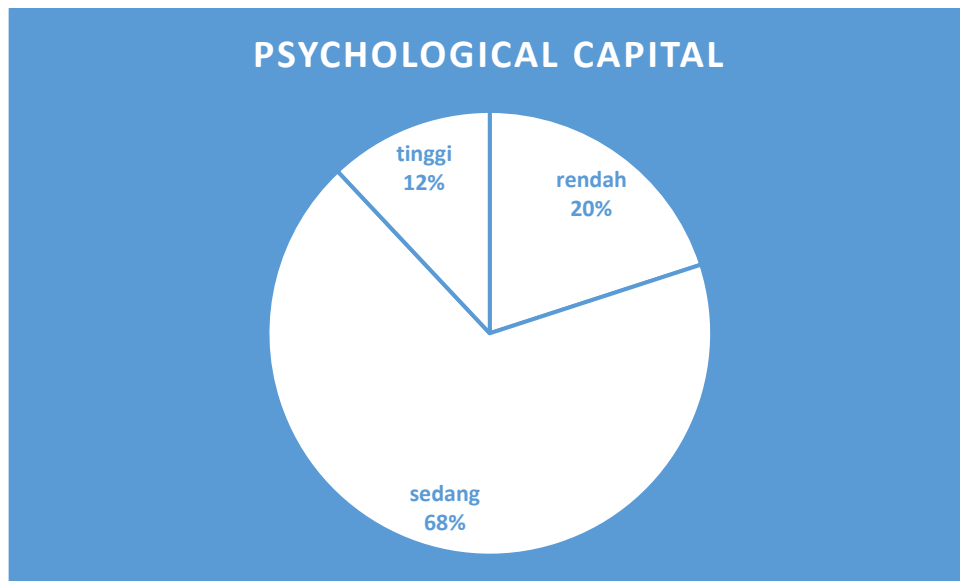
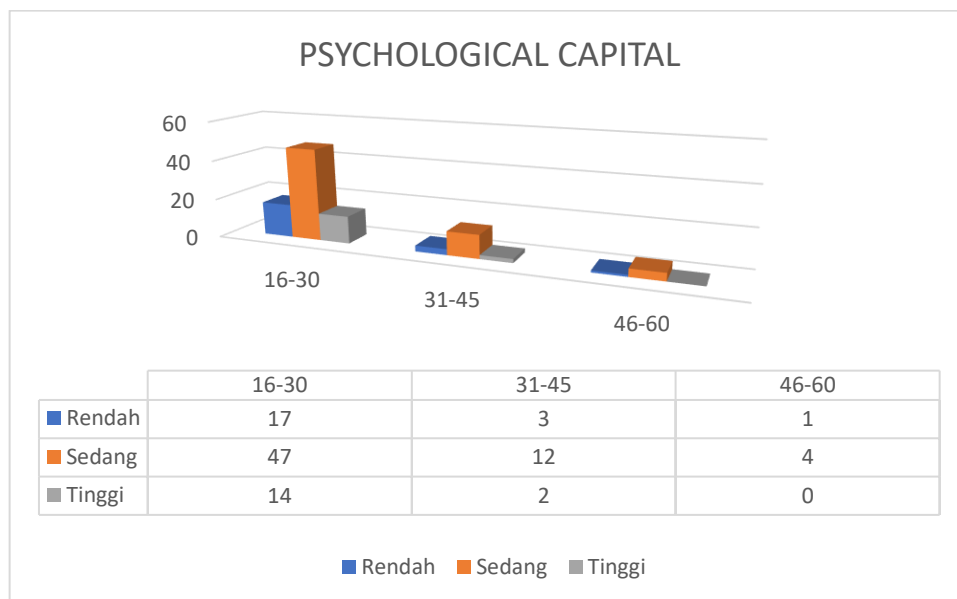
Kategorisasi	Rumus	Hasil
Tinggi	$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$X > 43.128$
Sedang	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} \leq X \leq \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$24.252 \leq X \leq 43.127$
Rendah	$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$X < 24.251$

Berdasarkan kategorisasi pada Tabel 4.8 dilakukan analisis data untuk menentukan klasifikasi *Psychological Capital* ke dalam tiga tingkat, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil analisis kategorisasi variabel *Psychological Capital* sebagai berikut:

Tabel 4.9 Frekuensi dan Persentase Variabel *Psychological Capital*

Presentase Aspek <i>Psychological Capital</i>		
Kategori	Frekuensi	Presentase
Tinggi	12 Responden	12 %
Sedang	68 Responden	68 %
Rendah	20 Responden	20 %
Total	100 Responden	100 %

Berdasarkan hasil kategorisasi yang ditampilkan pada tabel 4.9, variabel *Psychological Capital* dibagi menjadi 3 kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan kategorisasi empiris. Hasil uji pada variabel *Psychological Capital* diketahui bahwa terdapat 20 responden (20%) berada dalam kategori rendah, mayoritas responden sebanyak 68 responden (68%) berada pada kategori sedang, sedangkan 12 responden (12%) masuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *Psychological Capital* pada kategori sedang.

Gambar 4.1 Diagram *Psychological Capital*b. *Psychological Capital* Berdasarkan UsiaTabel 4.10 Sebaran Usia *Psychological Capital*

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Capital* pada tiga kelompok usia cenderung didominasi kategori sedang. Pada usia 16–30, yang berada pada tahap eksplorasi menurut teori perkembangan karier Super (dalam Maslikhah *et al.*, 2019), mayoritas individu memiliki *Psychological Capital* sedang

karena mereka masih membangun identitas karier, serta mengembangkan efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

Pada usia 31–45, yang merupakan tahap pemantapan menurut Super (dalam Maslikhah *et al.*, 2019), *Psychological Capital* tetap didominasi kategori sedang karena individu menghadapi realitas kerja yang lebih kompleks dan tekanan tanggung jawab, sehingga *Psychological Capital* mereka stabil tetapi tidak meningkat signifikan.

Pada usia 46–60, yang berada pada tahap pemeliharaan, *Psychological Capital* tetap berada pada kategori sedang dan tidak ada yang mencapai kategori tinggi, selaras dengan Super (dalam Maslikhah *et al.*, 2019) bahwa pada usia ini fokus individu lebih pada mempertahankan posisi, menjaga stabilitas, serta menghadapi penurunan energi dan motivasi untuk berkembang.

c. Persentase Setiap Aspek *Psychological Capital*

Tabel 4.11 Persentase Setiap Aspek *Psychological Capital*

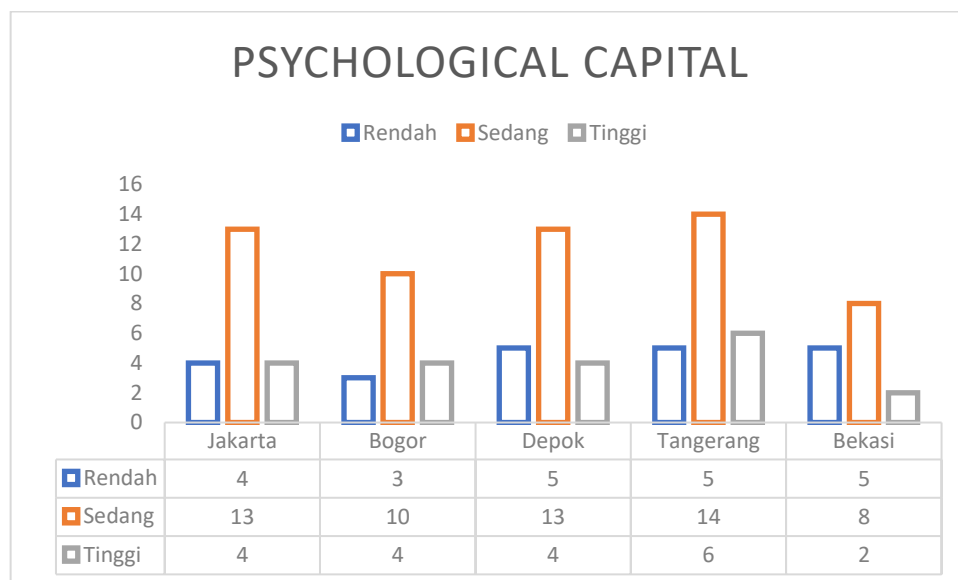
Aspek	Kategori	Persentase
<i>Self-Efficacy</i>	Tinggi	28%
	Sedang	52%
	Rendah	20%
<i>Hope</i>	Tinggi	31%
	Sedang	53%
	Rendah	16%
<i>Resilience</i>	Tinggi	20%
	Sedang	60%
	Rendah	20%
<i>Optimism</i>	Tinggi	29%
	Sedang	49%
	Rendah	22%

Self-efficacy mayoritas berada pada kategori sedang sebesar 52%, kemudian kategori tinggi sebesar 28%, dan rendah 20%. Pada aspek *hope* terlihat bahwa

responden dengan tingkat harapan sedang merupakan mayoritas 53%, diikuti oleh tinggi 31% dan rendah 16%. Mayoritas responden berada pada kategori sedang dalam aspek *resilience* sebesar 60%, kemudian pada kategori tinggi dan kategori rendah masing-masing sebesar 20%. Pada aspek *optimism*, sebanyak 49% responden berada dalam kategori sedang kemudian disusul dengan 29% responden yang berada di kategori tinggi, dan 22% responden berada dalam kategori rendah.

d. *Psychological Capital* Berdasarkan Daerah

Tabel 4.12 Sebaran Daerah *Psychological Capital*



Data *Psychological Capital* berdasarkan wilayah menunjukkan bahwa seluruh daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi didominasi oleh kategori sedang, Tangerang memiliki jumlah tertinggi pada kategori sedang sebanyak 14 orang. Hal ini menggambarkan karakteristik wilayah dengan aktivitas industri dan pekerjaan yang tinggi, sehingga individu perlu memiliki kapasitas psikologis yang kuat untuk menyesuaikan diri.

Wilayah Depok dan Jakarta juga menunjukkan angka yang besar pada kategori sedang sebanyak 13 orang, hal ini konsisten dengan dinamika kota yang padat dan kompetitif yang menuntut kemampuan bertahan dan berpikir positif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Wilayah Bogor dan Bekasi memiliki jumlah kategori sedang yang lebih rendah dibanding kota lainnya, namun tetap menjadi kategori dominan, menunjukkan bahwa responden di kedua daerah berada pada tingkat *Psychological Capital* yang relatif stabil meski lingkungan kerja dan ritme kesehariannya cenderung lebih beragam. Sementara itu, kategori rendah maupun tinggi muncul dalam jumlah lebih kecil dan relatif merata di semua kota, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil individu yang berada pada kondisi psikologis yang tinggi ataupun rendah.

a. Kategorisasi Aspek *Career Anxiety*

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif *Career Anxiety*

<i>Descriptive Statistics Career Anxiety</i>				
<i>N</i>	<i>Xmin</i>	<i>Xmax</i>	<i>Mean</i>	Std. Deviasi
100	25	98	57.23	21.127

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai terendah (minimum) *Career Anxiety* adalah 25, sedangkan nilai tertinggi (maksimum) mencapai 98. Rata-rata (*Mean*) yang diperoleh adalah sebesar 57.23 dengan standar deviasi sebesar 21.127. Selanjutnya, data tersebut dikategorikan sesuai dengan rumus yang telah ditetapkan.

Tabel 4.14 Hasil Kategorisasi Variabel *Career Anxiety*

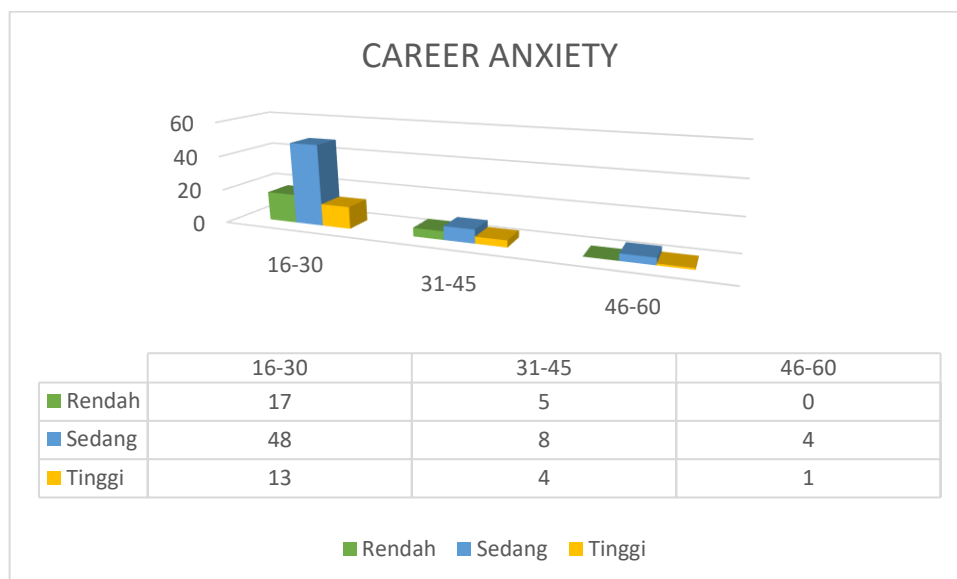
Kategorisasi	Rumus	Hasil
Tinggi	$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$X > 78.357$
Sedang	$\text{Mean} - 1 \text{ SD} \leq X \leq \text{Mean} + 1 \text{ SD}$	$36.103 \leq X \leq 78.356$
Rendah	$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$	$X < 36.102$

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 4.14 dilakukan analisis data untuk menentukan klasifikasi *Career Anxiety* ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil analisis kategorisasi variabel *Career Anxiety* sebagai berikut:

Tabel 4.15 Frekuensi dan Persentase *Career Anxiety*

Presentase Aspek <i>Career Anxiety</i>		
	Frekuensi	Persentase
Tinggi	15 Responden	15%
Sedang	60 Responden	60%
Rendah	25 Responden	25%
Total	100 Responden	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi yang ditampilkan pada tabel 4.15 variabel *Career Anxiety* diklasifikasikan ke dalam 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan kategorisasi empirik. Hasil uji pada variabel *Career Anxiety* menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 60 responden (60%) berada pada kategori sedang, kemudian terdapat 25 responden (25%) berada dalam kategori rendah. Terdapat 15 responden (15%) berada dalam kategori *Career Anxiety* yang tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki *Career Anxiety* pada tingkat sedang.

Gambar 4.2 Diagram *Career Anxiety*b. *Career Anxiety* Berdasarkan UsiaTabel 4.16 Sebaran Usia *Career Anxiety*

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa *Career Anxiety* pada seluruh rentang usia didominasi oleh kategori sedang, terutama pada kelompok usia 16–30 yang memiliki angka tertinggi sebesar 48 orang. Pada tahap perkembangan karier menurut Super (dalam Maslikhah *et al.*, 2019), usia 16–30 berada pada fase

eksplorasi, yaitu masa ketika individu masih mencari arah karier, mencoba berbagai pilihan, dan menghadapi ketidakpastian.

Pada kelompok usia 31–45 tahun yang berada pada tahap pemantapan karier menurut Super (dalam Maslikhah *et al.*, 2019), *Career Anxiety* masih didominasi pada kategori sedang dengan jumlah 8 orang. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun individu pada rentang usia tersebut cenderung lebih stabil dalam pekerjaan, tekanan untuk mempertahankan posisi, memenuhi tuntutan karier, serta menyeimbangkan peran keluarga dan pekerjaan tetap dapat memunculkan *Career Anxiety*.

Pada kelompok usia 46–60 yang berada pada tahap pemeliharaan, kecemasan karier juga didominasi kategori sedang sebanyak 4 orang, menunjukkan bahwa pada fase ini individu menghadapi kecemasan terkait pensiun, penurunan kompetensi, atau ketidakpastian masa depan namun dengan intensitas yang relatif moderat.

c. Persentase Setiap Aspek *Career Anxiety*

Tabel 4.17 Persentase Setiap Aspek *Career Anxiety*

Aspek	Kategori	Presentase
<i>Personal Ability</i>	Tinggi	17%
	Sedang	83%
	Rendah	0%
<i>Irrational Beliefs about Employment</i>	Tinggi	21%
	Sedang	54%
	Rendah	25%
<i>Employment Environment</i>	Tinggi	19%
	Sedang	59%
	Rendah	22%
<i>Professional Education and Training</i>	Tinggi	19%
	Sedang	59%
	Rendah	22%

Personal Ability diketahui sebesar 83% responden berada pada kategori sedang, 17% pada kategori tinggi dan 0% pada kategori rendah. *Irrational Beliefs about Employment* menunjukkan bahwa 54% responden berada pada kategori sedang, 25% pada kategori rendah, dan 21% pada kategori tinggi. *Employment Environment* diketahui sebesar 59% responden berada pada kategori sedang, 22% pada kategori rendah, dan 19% pada kategori tinggi. *Professional Education and Training* menunjukkan bahwa 59% responden berada pada kategori sedang, 22% pada kategori rendah, dan 19% pada kategori tinggi.

d. *Career Anxiety* Berdasarkan Wilayah Jabodetabek

Tabel 4.18 Sebaran *Career Anxiety* Berdasarkan Wilayah



Data *Career Anxiety* berdasarkan wilayah menunjukkan bahwa tingkat kecemasan karier di seluruh daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi didominasi oleh kategori sedang, dengan angka tertinggi ditemukan di Tangerang sebanyak 14 orang, diikuti Depok serta Jakarta yang masing-masing sebanyak 13 orang.

Wilayah Jakarta, Depok, dan Tangerang dengan dinamika pekerjaan yang cepat dan kompetitif tampak menampilkan jumlah kecemasan sedang yang lebih tinggi, menggambarkan tekanan lingkungan kerja perkotaan yang menuntut kemampuan adaptasi dan kejelasan arah karier.

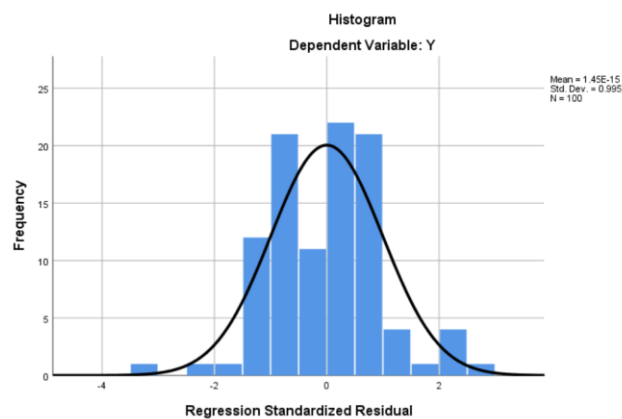
Bogor dan Bekasi menunjukkan dominasi kategori sedang, meskipun dengan angka yang lebih rendah. Sementara itu, kategori rendah dan tinggi muncul dalam jumlah yang jauh lebih kecil dan relatif merata di semua kota, menandakan

bahwa hanya sebagian kecil responden yang benar-benar berada pada kondisi kecemasan rendah atau tinggi.

4. Uji Asumsi Klasik

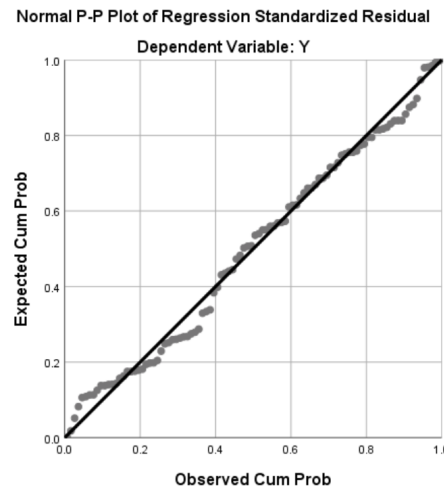
a. Diagram Histogram dan QQ Plot

Gambar 4.3 Histogram *Career Anxiety* dan *Psychological Capital*



Histogram pada Gambar 4.3 menggambarkan distribusi residual terstandarisasi untuk variabel dependen, yaitu *Career Anxiety*. Pola menunjukkan penyebaran simetris di sekitar nol, yang menyerupai kurva distribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam regresi terpenuhi. Rata-rata sebesar 1.45E-15 dan standar deviasi 0.995 mengindikasikan tidak adanya penyimpangan substansial pada distribusi residual (Azwar, 2018).

Gambar 4.4 P-P Plot Career Anxiety dan Psychological Capital



Berdasarkan Plot Normal *P-P* pada Gambar 4.4, terlihat bahwa titik-titik residual terstandarisasi dari variabel *Career Anxiety* cenderung mengikuti garis diagonal yang merepresentasikan ekspektasi distribusi normal. Menurut Azwar (2018), kedekatan titik-titik residual terhadap garis diagonal pada plot *P-P* ini menegaskan pemenuhan asumsi normalitas, sehingga hasil estimasi parameter regresi dapat diandalkan dan tidak mengalami bias signifikan. Hal ini juga selaras dengan penjelasan Hair *et al.* (2010) mengenai validasi asumsi-asumsi dasar regresi untuk memastikan keabsahan model.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan data yang diperoleh sudah terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas kedua variabel:

Tabel 4.19 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Test Statistic</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
.0000000	12.85515401	.070	.200 ^{c,d}

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0.200, ($sig > 0.05$), sehingga residual data terdistribusi normal dan asumsi normalitas model regresi terpenuhi. Nilai *Mean* 0.000 beserta standar deviasi 12.855 menggambarkan penyebaran simetris di sekitar pusat tanpa penyimpangan signifikan, yang memperkuat kelayakan model untuk analisis selanjutnya. Hal ini selaras dengan pernyataan Sugiyono (2018) bahwa signifikansi uji KS di atas 0.05 membenarkan kesimpulan normalitas distribusi residual

c. Uji Linearitas

Tabel 4.20 Hasil Uji Linearitas

<i>ANOVA Table</i>	
<i>Deviation from Linearity</i>	0.734

Hasil uji linearitas antara kedua variabel, menunjukkan hasil *Deviation from Linearity* sebesar 0.734 (>0.05), yang artinya hubungan antara *Psychological Capital* dan *Career Anxiety* bersifat linear (Azwar, 2018). Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan pada *Psychological Capital* sejalan dengan perubahan pada tingkat *Career Anxiety*.

5. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

a. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Career Anxiety* Karyawan

Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	119.751	4.422		27.083	.000
	<i>X</i>	-1.856	.126	-.829	-14.679	.000

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 4.21, diperoleh nilai constant (a) sebesar 119.751, sedangkan nilai *Psychological Capital* (X) sebesar -1.856, sehingga persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 119.751 (a) + (-1.856 X)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi, konstanta yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 119.751. Ini menunjukkan bahwa ketika nilai *Psychological Capital* adalah 0, maka nilai *Career Anxiety* tetap berada pada angka 119.751. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel *Psychological Capital* sebesar -1.856 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *Psychological Capital* akan menurunkan *Career Anxiety* sebesar 1,856. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* pada karyawan yang bekerja di Jabodetabek pada Revolusi Industri 4.0.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas, nilai signifikansi (sig.) yang diperoleh dari analisis regresi menjadi acuan. Berdasarkan pedoman pengujian, pengaruh dianggap

signifikan apabila nilai sig. kurang dari 0,05, dan tidak signifikan apabila nilai sig. lebih besar dari 0,05. Tabel berikut menyajikan hasil uji signifikansi:

Tabel 4.22 Tabel Signifikansi

Anova		
	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	18.805	.000

Berdasarkan pada Tabel 4.22 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen, yakni *Career Anxiety* (Azwar, 2018). Hasil ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif H_a dan penolakan hipotesis nol H_o .

Selanjutnya, untuk mengetahui seberapa kontribusi variabel bebas (*Psychological Capital*) dalam mempengaruhi variabel terikat (*Career Anxiety*), dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Tabel Model Summary

Model Summary	
<i>R</i>	0.829
<i>R Square</i>	0.687

Berdasarkan Tabel 4.23, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.829. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.687 mengindikasikan bahwa variabel *Psychological Capital* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 68.7% terhadap variabel *Career Anxiety*. Sementara sebesar 31.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Psychological Capital*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *Psychological Capital* menunjukkan bahwa 68% responden berada pada kategori sedang, 20% responden berada pada kategori rendah, dan 12% responden berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki *Psychological Capital* yang cukup memadai untuk menghadapi tekanan pekerjaan dan ketidakpastian karier, meskipun mereka belum sepenuhnya optimal dalam memaksimalkan potensi diri untuk mengatasi *Career Anxiety*.

Psychological Capital merupakan sumber daya psikologis positif yang dimiliki individu dalam menghadapi tuntutan dan dinamika pekerjaan. Seseorang dengan *Psychological Capital* yang tinggi dapat mengelola tekanan secara lebih efektif, mempertahankan motivasi, dan tetap optimistis dalam mencapai tujuan karier. Hal ini ditandai dengan kemampuan untuk bangkit dari hambatan, keyakinan diri yang kuat dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan menemukan jalur alternatif ketika menghadapi kesulitan (Luthans *et al.*, 2007).

Individu dengan *Psychological Capital* tinggi cenderung memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tantangan (*self-efficacy*), kemampuan menyusun jalur alternatif untuk mencapai tujuan (*hope*), ketangguhan untuk bangkit dari kegagalan (*resilience*), serta evaluasi positif terhadap peluang keberhasilan (*optimism*). Sementara itu, karyawan dengan *Psychological Capital* pada tingkat sedang berpotensi belum sepenuhnya mampu mengelola kecemasan kerja maupun dinamika organisasi secara optimal. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rachmadhy (2018), yang menemukan bahwa 72,2% mahasiswa tingkat akhir

Universitas Sebelas Maret memiliki *Psychological Capital* pada tingkat sedang. Penelitian Nugroho (2013) menunjukkan bahwa sebesar 72,6% karyawan PT. Bank Mega Regional Surabaya memiliki *Psychological Capital* pada kategori sedang menuju tinggi. Selain itu, penelitian Sastaviana (2020) menemukan bahwa 64 karyawan 53,3% memiliki *Psychological Capital* pada kategori sedang.

Konsistensi dengan literatur juga terlihat melalui temuan Avey, Nimnicht, dan Pigeon (2010) serta Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011) yang menyatakan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap performa, kreativitas, komitmen, dan kepuasan kerja, serta menurunkan stres dan kecemasan. Meta-analisis Avey *et al.* (2011b) bahkan menegaskan bahwa *Psychological Capital* berhubungan negatif dengan stres kerja dan kecemasan. Sebaliknya, *Psychological Capital* yang tinggi justru mendorong munculnya perilaku positif di tempat kerja. *Psychological Capital* merupakan aset penting yang perlu dikembangkan secara sistematis melalui pelatihan psikologis, intervensi berbasis web, maupun dukungan organisasi yang berkelanjutan (Luthans *et al.*, 2006; Dello Russo & Stoykova, 2015).

Kategorisasi berdasarkan aspek-aspek *Psychological Capital* juga dilakukan untuk mengetahui distribusi responden pada setiap dimensi. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden pada aspek *self-efficacy* berada dalam kategori sedang 52%, sementara 28% berada pada kategori tinggi dan 20% berada pada kategori rendah. Dominasi kategori sedang dan rendah mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menghadapi perubahan karier masih relatif moderat hingga lemah. Kondisi ini berpotensi

meningkatkan tingkat *Career Anxiety*, terutama ketika dihadapkan pada persaingan kerja yang ketat, perubahan teknologi yang cepat, dan tuntutan adaptasi yang tinggi. Penelitian Soresi (2014) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam menurunkan *Career Anxiety* dengan meningkatkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan karir dan mengatasi hambatan di dunia kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Tsai *et al.* (2017) menemukan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mengatur emosi, memiliki kontrol yang lebih baik terhadap tekanan eksternal, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja.

Pada aspek *hope*, distribusi responden menunjukkan bahwa 53% berada pada kategori sedang, 31% berada pada kategori tinggi, dan 16% berada pada kategori rendah. Dalam konteks *Psychological Capital*, *hope* didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk menemukan jalur (*pathways*) dan motivasi (*agency*) dalam mencapai tujuan (Luthans, 2007). Individu dengan tingkat harapan tinggi cenderung lebih optimis, memiliki arah jelas, serta mampu mengantisipasi hambatan, sehingga kemungkinan lebih kecil mengalami *Career Anxiety*. Penelitian Feng & Chen (2020) menemukan bahwa *hope* berperan sebagai mediator penting dalam mengurangi *Career Anxiety* pada mahasiswa yang menghadapi ketidakpastian kerja. Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian Utami (2016) menunjukkan bahwa individu dengan *hope* tinggi lebih mampu mengendalikan kecemasan karena mereka memiliki tujuan yang jelas serta alternatif strategi pencapaian, sehingga mereka lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Snyder (2002) yang menyatakan bahwa harapan

merupakan faktor protektif yang berhubungan dengan pengurangan stres dan kecemasan.

Pada aspek *resilience*, distribusi responden menunjukkan bahwa 60% berada pada kategori sedang, 20% berada pada kategori tinggi dan kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan *resilience* tingkat sedang cenderung belum sepenuhnya mampu mengelola tekanan yang berasal dari dinamika dunia kerja modern. Penelitian Coetzee & Harry (2014) menegaskan bahwa *resilience* berfungsi sebagai penopang psikologis untuk menghadapi *Career Anxiety*. Senada dengan itu, Tsai *et al.* (2017) menemukan bahwa individu dengan *resilience* tinggi lebih adaptif dalam mengelola perubahan sehingga lebih terlindungi dari kecemasan. Dalam kerangka *Psychological Capital*, Luthans *et al.* (2007) mendefinisikan *resilience* sebagai kapasitas untuk pulih dari tekanan, bertahan dalam situasi sulit, dan tetap mempertahankan sikap positif ketika menghadapi hambatan. Individu dengan *resilience* tinggi cenderung lebih tahan terhadap ketidakpastian karir dan mampu mengendalikan kecemasan, sementara individu dengan daya lenting rendah lebih mudah merasa tertekan sehingga lebih rentan mengalami *Career Anxiety*.

Pada aspek *optimism*, hasil penelitian menunjukkan bahwa 49% responden berada dalam kategori sedang, 29% berada pada kategori tinggi, dan 22% berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pandangan yang cukup positif terhadap masa depan karier mereka, meskipun masih terdapat sebagian kecil yang menunjukkan sikap pesimis terhadap prospek pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Farida & Hidayati (2025)

yang menemukan bahwa sebagian besar mahasiswa tingkat akhir memiliki *optimism* terhadap masa depan mereka pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan sikap optimistik terhadap masa depan. Selain itu, penelitian Luthans *et al.* (2007) menunjukkan bahwa optimisme pada karyawan dapat berada dalam berbagai tingkatan, dimana tingkat optimisme sedang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki harapan positif namun masih realistis dalam menghadapi kondisi pekerjaan mereka.

2. *Tingkat Career Anxiety*

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa distribusi tingkat *Career Anxiety* karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek beragam, yakni 60% berada pada kategori sedang, 25% berada pada kategori rendah, dan 15% berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum *Career Anxiety* karyawan di kawasan Jabodetabek berada pada taraf sedang, yang menunjukkan bahwa mayoritas masih mengalami kekhawatiran terhadap masa depan karier mereka meskipun tidak dalam tingkat yang sangat mengkhawatirkan.

Menurut Tsai (2017), *Career Anxiety* adalah kondisi psikologis ketika individu memandang masa depan kariernya sebagai sesuatu yang tidak pasti, penuh hambatan, atau tidak sesuai dengan harapan pribadi. Individu dengan *Career Anxiety* tinggi cenderung merasa ragu terhadap kemampuan diri, sering membayangkan skenario negatif, serta lebih sensitif terhadap perubahan kondisi pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan *Career Anxiety* rendah biasanya lebih percaya diri terhadap kemampuan diri, mampu melihat peluang daripada ancaman,

serta lebih mudah membuat keputusan karier. Tingkat *Career Anxiety* yang moderat pada mayoritas karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis mereka relatif stabil, namun tetap memerlukan dukungan agar lebih adaptif dalam menghadapi ketidakpastian karier.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zulfahmi & Andriany (2021) yang menemukan bahwa 63.6% mahasiswa memiliki tingkat *Career Anxiety* yang moderat. Kecemasan tersebut dipengaruhi oleh persepsi negatif terhadap pemberitaan media mengenai keadaan ekonomi, persaingan kerja yang ketat, angka pengangguran yang tinggi, dan kekhawatiran akan ketidaksesuaian antara ekspektasi dengan realita dunia kerja. Penelitian Futichatul (2018) juga menunjukkan bahwa 68.4% mahasiswa berada pada tingkat *Career Anxiety* yang moderat, yang mengindikasikan adanya ketidakpastian terhadap pilihan karier serta kemampuan dan ketertarikan pribadi terkait pekerjaan yang ingin dicapai. Selain itu, Widyastuti dan Pratiwi (2013) menemukan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja berkorelasi negatif secara signifikan dengan *self-efficacy* dan *adversity quotient*. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya persiapan karier yang matang, ketidakpastian ekonomi, serta persaingan kerja yang semakin kompetitif di pasar tenaga kerja.

Kategorisasi berdasarkan aspek-aspek *Career Anxiety* juga dilakukan untuk mengetahui distribusi responden pada setiap dimensi. Pada aspek *personal ability*, hasil penelitian menunjukkan bahwa 83% responden berada pada kategori sedang, 17% berada pada kategori tinggi, dan 0% berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa khawatir mengenai

kecukupan kompetensi dan kapasitas diri untuk bersaing dan bertahan dalam dunia kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Chen (2005) yang menemukan bahwa kecemasan yang dirasakan calon karyawan bersumber dari kurangnya keterampilan komunikasi, kepemimpinan serta pemecahan masalah. Individu dengan *Career Anxiety* tinggi pada aspek *Personal Ability* cenderung meragukan kemampuan diri, kurang percaya diri dalam mengambil keputusan karier, serta membatasi diri dalam mengeksplorasi peluang profesional, sedangkan individu dengan *Career Anxiety* rendah pada aspek ini umumnya menunjukkan kepercayaan diri yang lebih stabil, mampu menilai kemampuan diri secara realistis, dan lebih siap dalam mengambil keputusan karier.

Pada aspek *Irrational Beliefs about Employment*, 54% responden berada pada kategori sedang, 21% berada pada kategori tinggi, dan 25% berada pada kategori rendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat *Career Anxiety* yang moderat terkait keyakinan irasional tentang pekerjaan dan karier mereka. Kategori sedang menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemikiran yang cenderung kaku dan tidak realistis mengenai dunia kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Helen (2023) yang mendapatkan temuan bahwa kekhawatiran muncul akibat dari perasaan kurang yakin akan kemampuan yang selama ini dikembangkan, berbeda dengan kebutuhan dunia kerja. Individu dengan *Career Anxiety* tinggi pada aspek ini cenderung memiliki keyakinan irasional yang menimbulkan pesimisme, ketakutan mengambil risiko, dan hambatan dalam mengeksplorasi pilihan karier. Sebaliknya, individu dengan *Career Anxiety* rendah

lebih realistis dalam menilai kondisi pekerjaan, tidak mudah terpengaruh asumsi negatif, dan lebih terbuka terhadap berbagai peluang karier.

Pada aspek *Employment Environment*, hasil penelitian menunjukkan bahwa 59% responden berada pada kategori sedang, 22% berada pada kategori rendah, dan 19% berada pada kategori tinggi. Dominasi kategori sedang mengindikasikan kekhawatiran mengenai stabilitas pekerjaan, persaingan di tempat kerja, serta peluang pengembangan karier. Hasil ini sejalan dengan penelitian Frischa dan Triana (2023) yang menemukan bahwa 68.4% partisipan memiliki *Career Anxiety* pada tingkat sedang, yang diakibatkan oleh ketidakpastian stabilitas pekerjaan, persaingan di tempat kerja, dan peluang pengembangan karier yang dirasakan cukup signifikan namun belum mencapai tingkat tinggi. Individu dengan *Career Anxiety* tinggi pada aspek *employment environment* cenderung mengalami stres yang berkepanjangan, rasa tidak aman, kewaspadaan berlebihan terhadap perubahan, serta kesulitan mengambil keputusan karena melihat lingkungan kerja sebagai sesuatu yang tidak stabil. Sebaliknya, individu dengan *Career Anxiety* rendah merasa lebih aman, mampu menilai dinamika organisasi secara objektif, dan merespons perubahan dengan lebih tenang sehingga dapat mengambil keputusan karier secara lebih rasional dan adaptif.

Pada aspek *Professional Education and Training*, 59% responden berada pada kategori sedang, 22% berada pada kategori rendah, dan 19% berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami kecemasan terhadap karier dalam tingkatan yang moderat terkait kecukupan pendidikan dan pelatihan profesional untuk menghadapi tuntutan

pekerjaan. Penelitian Jannah (2023) menemukan bahwa mahasiswa tingkat akhir cenderung memiliki kekhawatiran tidak dapat menerapkan hal yang dipelajari ketika bekerja dan kurangnya keterampilan kerja secara profesional. Hal ini didukung oleh pernyataan Sari (2014) bahwa *Career Anxiety* dapat muncul apabila individu kurang berpengalaman dalam praktik kerja serta kurangnya kemampuan keterampilan profesional. Individu dengan *Career Anxiety* tinggi pada aspek ini cenderung merasa pendidikan atau pelatihan yang dimiliki dirasakan belum memadai, sehingga menurunkan kepercayaan diri serta menimbulkan keraguan terhadap kesiapan menghadapi tuntutan kerja. Sebaliknya, individu dengan *Career Anxiety* rendah biasanya merasa lebih siap dan percaya diri terhadap kompetensi yang dimiliki, sehingga dapat memasuki dunia kerja dengan lebih tenang dan terbuka untuk terus mengembangkan keterampilan.

3. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Career Anxiety*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, *Psychological Capital* (X) terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Career Anxiety* (Y) dengan signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Nilai konstanta yang diperoleh adalah 119.751, dan koefisien regresi *Psychological Capital* sebesar -1.856, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Psychological Capital* akan diikuti oleh penurunan *Career Anxiety* sebesar 1.856 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda negatif pada koefisien regresi ini mengindikasikan adanya hubungan yang berlawanan arah antara kedua variabel. Semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat *Career Anxiety* yang mereka rasakan. Sebaliknya, semakin rendah *Psychological Capital* yang dimiliki, semakin tinggi

Career Anxiety yang dialami karyawan. Dengan demikian, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* pada karyawan yang bekerja di wilayah Jabodetabek di era Revolusi Industri 4.0.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rachmadhani (2023) yang menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh negatif terhadap *Career Anxiety* mahasiswa tingkat akhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat kecemasan yang mereka rasakan dalam menghadapi dinamika dan tantangan karier. Menurut Luthans *et al.* (2007), *Psychological Capital* mampu menjadi perlindungan bagi individu untuk menampilkan perilaku positif dan mencapai hasil yang menguntungkan karena individu mampu mengarahkan tujuan, memperluas alternatif pilihan, serta memiliki kapasitas untuk bangkit dari kegagalan menuju kesuksesan dengan adanya kekuatan positif yang tertanam di dalam dirinya. Penelitian Kristiantio (2024) juga menunjukkan bahwa individu dengan *Psychological Capital* tinggi lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja dan memiliki tingkat *Career Anxiety* yang lebih rendah. Demikian pula, penelitian Bakker dan Demerouti (2017) menemukan bahwa karyawan dengan *Psychological Capital* yang tinggi memiliki *resilience* yang lebih baik dalam menghadapi tekanan karir dan perubahan organisasi.

Karyawan berpotensi mengalami *Career Anxiety* yang dipicu oleh berbagai faktor, antara lain kekhawatiran terhadap stagnasi dalam perkembangan karir maupun rasa takut akan kemungkinan mengalami pemutusan hubungan kerja (Setiawan dalam Kamisasi, 2018). *Career Anxiety* dalam dunia kerja tidak hanya

dipengaruhi oleh faktor eksternal, melainkan juga oleh faktor internal seperti Modal Psikologis (*Psychological Capital*), kecerdasan emosi, serta kepuasan kerja. *Psychological Capital* berperan signifikan dalam mendukung kecerdasan emosi, yaitu kemampuan untuk mengenali, memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi secara efektif baik terhadap diri sendiri maupun orang lain dalam dinamika pekerjaan (Setyowati *et al.*, 2010). *Psychological Capital* merupakan faktor penting yang dapat memprediksi sikap dan perilaku karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi (Jung & Yoon dalam Sulistianingrum & Mulyana, 2024). Selain itu, *Psychological Capital* yang memadai dapat meningkatkan kemampuan dan kesejahteraan subjektif yang dialami karyawan (Luthans *et al.*, 2007). Kesejahteraan yang lebih optimal akan berkontribusi terhadap penurunan *Career Anxiety* melalui dimensi-dimensi *Psychological Capital*, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, *optimism*.

Individu dengan *Psychological Capital* tinggi cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan pribadi dalam menyelesaikan tugas dan tantangan karier (*self-efficacy*), memandang masa depan dengan orientasi tujuan yang jelas (*hope*), serta menafsirkan situasi sulit secara lebih positif (*optimism*). Selain itu, kemampuan untuk bangkit kembali dari hambatan atau kegagalan (*resilience*) memungkinkan mereka beradaptasi dengan dinamika pekerjaan dan perubahan organisasi secara lebih efektif. Mekanisme psikologis ini berkontribusi pada penurunan kecemasan karier karena individu mampu menilai situasi secara lebih objektif, mengelola tekanan emosional, serta mempertahankan regulasi diri ketika menghadapi ketidakpastian karier.

Sebaliknya, karyawan dengan tingkat *Psychological Capital* yang rendah lebih rentan mengalami persepsi negatif terhadap kemampuan diri, memiliki ekspektasi masa depan yang kurang optimis, serta lebih mudah mengalami tekanan ketika menghadapi perubahan atau tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu munculnya kekhawatiran berlebih terkait perkembangan karier, kelayakan kompetensi, maupun stabilitas pekerjaan, sehingga meningkatkan kecenderungan munculnya *Career Anxiety*. Hasil ini sejalan dengan temuan Rachmadhani (2023), Kristiantio (2024), serta Bakker dan Demerouti (2017) yang sama-sama menemukan bahwa tingkat *Psychological Capital* yang tinggi berkorelasi dengan kecemasan karier yang lebih rendah dan kemampuan adaptasi kerja yang lebih baik.

Temuan ini menegaskan bahwa *Psychological Capital* tidak hanya berfungsi sebagai modal psikologis individu, tetapi juga sebagai mekanisme protektif yang membantu mengurangi dampak ketidakpastian dan tekanan karier terhadap kondisi psikologis karyawan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis pada era Revolusi Industri 4.0, *Psychological Capital* menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana individu memahami dan merespons tantangan karier, sehingga turut menentukan tingkat kecemasan karier.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Career Anxiety* pada karyawan di wilayah Jabodetabek. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa aspek psikologis individu, seperti *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*, berperan penting dalam mengelola kecemasan yang muncul akibat ketidakpastian dan tantangan di era Revolusi Industri 4.0.

1. Tingkat *Psychological Capital* Karyawan

Tingkat *Psychological Capital* karyawan berada pada tingkat menengah, artinya mereka memiliki ketahanan psikologis yang cukup baik namun belum maksimal. Hal ini terlihat dari kepercayaan diri yang naik-turun saat menghadapi tugas sulit, kurang aktif dalam merencanakan karier, belum cukup kuat menghadapi tekanan terus-menerus, dan kurang yakin terhadap masa depan karier mereka. Karyawan dengan kondisi ini mampu menyelesaikan tugas harian dengan baik, tetapi sering ragu saat menghadapi perubahan besar dan butuh waktu lama untuk bangkit dari kegagalan, sehingga rentan mengalami *Career Anxiety* dan kesulitan beradaptasi dengan tuntutan kerja modern.

2. Tingkat *Career Anxiety* Karyawan

Tingkat *Career Anxiety* karyawan berada pada tingkat menengah, menunjukkan kekhawatiran yang cukup signifikan tentang masa depan pekerjaan, kemampuan diri, dan persaingan kerja di era Revolusi Industri 4.0. Karyawan mengalami kekhawatiran terhadap kecukupan kompetensi, pemikiran yang kaku tentang dunia

kerja, ketidakpastian stabilitas pekerjaan, serta kecemasan terkait pendidikan dan pelatihan yang dimiliki. Kondisi ini menyebabkan mereka meragukan kemampuan diri, kurang percaya diri dalam mengambil keputusan karier, membatasi eksplorasi peluang baru, dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan, yang dapat menghambat perkembangan karier dan menurunkan kesejahteraan psikologis mereka.

3. Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap *Career Anxiety*

Psychological Capital berpengaruh negatif signifikan terhadap *Career Anxiety*, artinya semakin tinggi kekuatan mental karyawan, maka semakin rendah kecemasan mereka terhadap masa depan karier dan persaingan kerja. Sebaliknya, karyawan dengan *Psychological Capital* rendah lebih rentan mengalami persepsi negatif terhadap kemampuan diri dan lebih mudah tertekan ketika menghadapi perubahan dalam pekerjaan. *Psychological Capital* berfungsi sebagai mekanisme protektif yang mengurangi dampak ketidakpastian karier pada era Revolusi Industri 4.0, sehingga peningkatannya melalui intervensi organisasi dapat menjadi strategi efektif mengurangi *Career Anxiety*.

B. Saran

1. Karyawan

Karyawan disarankan untuk menguatkan *Psychological Capital* dengan cara meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam menghadapi tugas-tugas yang menantang, membangun orientasi tujuan yang jelas beserta jalur alternatif untuk mencapainya (*hope*), mengembangkan kemampuan untuk bangkit dan bertahan ketika menghadapi kesulitan (*resilience*), serta menumbuhkan pandangan positif terhadap masa depan karier (*optimism*). Penguatan keempat aspek ini dapat

dilakukan melalui partisipasi aktif dalam program pelatihan atau pengembangan diri yang disediakan perusahaan, meluangkan waktu untuk mengikuti seminar, workshop, atau kursus pengembangan keterampilan.

2. Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menerapkan program-program pengembangan *Psychological Capital* bagi karyawan yang secara khusus menargetkan penguatan keempat aspek utamanya, meliputi program pelatihan untuk meningkatkan keyakinan diri (*self-efficacy*) melalui simulasi kerja dan pemberian tanggung jawab bertahap, sesi penetapan tujuan dan perencanaan karier untuk mengembangkan harapan (*hope*) karyawan, pelatihan manajemen stres dan resiliensi untuk memperkuat kemampuan bangkit dari kesulitan (*resilience*), serta program coaching dan mentoring untuk menumbuhkan pandangan positif (*optimism*) terhadap masa depan karier. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan keterampilan baru yang berkaitan dengan teknologi, membuat jalur karier yang jelas dan terstruktur, menyediakan layanan konseling psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel yang memengaruhi *Career Anxiety*, seperti faktor lingkungan kerja, dukungan organisasi, serta faktor eksternal lainnya, kemudian disarankan menggunakan metode jangka panjang untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Career Anxiety* dari waktu ke waktu, serta memperluas sampel

penelitian dari berbagai pekerjaan, perusahaan, atau wilayah agar hasilnya lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Rahayu, D., & Prastika, N. D. (2017). Pengaruh terapi berpikir positif, *cognitive behavior therapy* (CBT), mengelola hidup dan merencanakan masa depan (MHMMD) terhadap penurunan kecemasan karir pada mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 14(1), 5-16. <https://doi.org/10.18860/psi.v14i1.6497>
- Arikunto, S. (2006). *Proses penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Revisi VI). Rineka Cipta.
- Aulia, G. N. (2021). *Career anxiety and decision making: A study on job seekers*. *Psikoeduko: Jurnal Psikologi Edukasi dan Konseling*.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi 3). Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2010). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Februari 2022: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,83 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 2,89 juta rupiah per bulan*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2022/05/09/1915/februari-2022--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-83-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-89-juta-rupiah-per-bulan.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Berlianti, D. F., Al Abid, A., & Ruby, A. C. (2024). Metode penelitian kuantitatif: Pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- Chalid. (2021). Tingkat kompetensi mahasiswa *fresh graduate* dalam menghadapi persaingan dunia kerja. *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 1(3). <https://doi.org/10.35308/xxxxx>
- Cheung, R., dan Jin, Q. (2014). Kecemasan karier dan implikasinya bagi mahasiswa universitas dalam transisi. *Career Development International*, 19(4), 392–406.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90–97.
- Creswell, J. (2017). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed methods* (Edisi 3). Pustaka Belajar.
- Eddington, N., & Shuman, R. (2008). Subjective well-being (happiness). *Continuing Psychology Education*, 858, 1–16.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., Safi, M. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
- Febriyanti, T., Setiana, W., & Rahman, E. T. (2024). Optimalisasi bimbingan karir dalam menemukan minat dan bakat bagi siswa. *Irsyad: Jurnal Bimbingan*,

- Penyuluhan, Konseling, dan Psikoterapi Islam*, 12(1), 41–62.
<https://doi.org/10.15575/irsyad.v12i1.33425>
- Flourencia, F., Mirah, E., & Indianti, W. (2018). Pengaruh kecemasan karir terhadap *commitment to career choice* dengan kelekatan orang tua sebagai moderator. *Jurnal Psikologi Insight Departemen Psikologi*, 2(1).
- Futichatul, M. F., & Kesuma, D. T. (2023). Hubungan kecemasan karir terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 2(1), 23–38. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.1122>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (1995). *Introduction to counselling and guidance* (4th ed.).
- Hair, J.F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.).
- Hammad, M. A. (2016). *Future anxiety and its relationship to students' attitude toward academic specialization*. *Journal of Education and Practice*, 7(15), 54–65. www.iiste.org
- Hanifa, F. D., Fardana, N. A., & 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(2), 14568–14576. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8704>
- Haryadi, A. B. (2016). Pengaruh *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 4(2), 33–54.
- Havighrust, R. J. (1961). *Human development and education*.
- Hidayati, D. A. (2024). Peran lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan.
- Izzatul, M., & Auliya, R. (2025). Transformasi struktur pekerjaan dan kebutuhan keterampilan di era teknologi AI dan otomatisasi di pasar global. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 155–167. <https://doi.org/10.59603/niantanasikka.v3i1.665>
- Jannah, F. N. (2022). Gambaran kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir Universitas Negeri Jakarta di masa pandemi COVID-19. Universitas Negeri Jakarta.
- Jones, J. P. (2014). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. IOpener Institute.
- Juwita, R. (2019). Tantangan berkarier sumber daya manusia lokal di industri perhotelan Sanur. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 9(2), 124–133. <https://doi.org/10.22334/jihm.v9i2>
- Kamisa, Y., & Mirza. (2021). Kematangan vokasional dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 4(1), 115–128. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v4i1.20474>
- Kamisasi, A. (2018). Kecemasan dan kesejahteraan hidup pada karyawan yang akan pensiun. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 290–298. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4572>

- Kompas. (2024). *Info gaji UMR Jakarta 2025 dan seluruh Jabodetabek*. <https://money.kompas.com/read/2024/12/13/112225226/info-gaji-umr-jakarta-2025-dan-seluruh-jabodetabek?page=all>
- Kristiantio, A. (2024). Pengaruh *psychological capital* terhadap kesiapan menghadapi perubahan dan kinerja karyawan generasi milenial [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang]. Repository UMP. <https://ojs.um-palembang.ac.id/index.php/JIM/article/download/758/347/5661>
- Larasati, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 674-686. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Lodeva, G., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2022). Pengaruh motivasi dan seleksi terhadap pengembangan karir karyawan PT Harapan Jaya Pangan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 826. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.640>
- Lumi, A. N. M., Walewangko, E. N., & Lopian, A. L. C. P. (2021). Analisis pengaruh jumlah angkatan kerja dan indeks pembangunan manusia terhadap tingkat pengangguran di kota-kota Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(3), 162-172.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Maslikhah, H. D. R., Jabbar, A. A., & Hidayat, D. R. (2019). Implementasi teori Donald E. Super pada program layanan BK karir di SMK. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, 41(64), 7661-7680.
- Maulana, R. D., & Paryontri, R.A. (2024). Hubungan efikasi diri dengan stres akademik pada mahasiswa akhir. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(3), 1413-1427. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.5913>
- Mochammad, A., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara modal psikologis dengan produktivitas kerja pada pengusaha UMKM kerajinan kulit dan koper di Kecamatan Tanggulangin Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 7083. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38495>
- Riskaedi, F., Bambang, K., Sugiharto, S., Rina, D., & Achmad, D. G. S. (2023). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT.X. *Seminar Nasional Teknologi dan Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 219-238. <https://doi.org/10.51903/semnastekmu.v3i1.217>
- Mu'arifah, A. (2005). Hubungan kecemasan dan agresifitas. *Jurnal NERS Indonesia*, 2(2). <https://doi.org/10.26555/humanitas.v2i2.319>
- Munawaroh, L. (2017). Peranan *psychological capital* terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderatori oleh persepsi dukungan organisasi. *Psikologi*, 44(3), 198-210.
- Nurhayati, N., Dwi, D., Widya, S. (2021). Analisis ketidaksesuaian kompetensi pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Magelang. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha* 1(2).
- Pambudhi, Y., Suarni, W., & Rudin, A. (2021). Motivasi mahasiswa tingkat akhir dengan kecemasan mendapatkan pekerjaan. *Jurnal Sublimasi*, 2(1).

- Pasaribu, A. R., (2021). Meninjau kegelisahan mahasiswa dengan kondisi lapangan pekerjaan. *Journal Pusdikra*, 1(1), 14–22.
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & 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>
- Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi Industri 4.0 dan tantangan perubahan sosial. Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0, 22-27.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17-26. <https://doi.org/10.14710/jati.13.1.17-26>
- Putri, C. A., & Kistyanto, A. (2019). Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja melalui *burnout* di PT PLN (Persero) UID Jawa Timur Chinta. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 15, 117–127.
- Rachmadhani, A. Y. (2023). Hubungan modal psikologis dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Sebelas Maret.
- Rachmady, T. M. N., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan *adversity quotient* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 1-11.
- Restika, N., & Sonita, I. (2023). Peran sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang. *Jumek: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 8-21.
- Ridwan, A. (2010). *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Polsri Repository.
- Rioli, L., Savicki, V., & Richards, J. (2012). Psychological capital as a buffer to student stress. *Psychology*, 3(12), 1202–1207. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.312a178>
- Rizal, D., Manullang, R., & Panjaitan, F. (2018). Analisa daya saing (*competitive advantage*) industri perhotelan bintang 3 di Bangka Belitung, ditinjau dari tampilan berbasis sumber daya internal (*internal resource based view*), studi kasus Grand Vella Hotel. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1(1). www.stie-ibek.ac.id
- Rizki, N. J. (2022). Teori perkembangan sosial dan kepribadian dari Erikson (konsep, tahap perkembangan, kritik & revisi, dan penerapan). *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 153–172. <https://doi.org/10.70287/epistemic.v1i2.13>
- Rodliyah, I. (2021). *Pengantar dasar statistika dilengkapi analisis dengan bantuan software SPSS*. LPPM Unhasy.
- Rustika, I. M. (2016). Efikasi diri: Tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi*, 20(1–2), 18–25. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11945>
- Setiawan, E. A., & Musslifah, A. R. (2023). Kecemasan dalam pengambilan keputusan karier pada remaja. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 1(3), 92–101. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i3.326>
- Setyowati, A., Hartati, S., & Sawitri, D. R. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan resiliensi pada siswa penghuni Rumah Damai. *Psikologi Undip*, 7(1), 67–77.

- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. H. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78–84.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulhah, S., Zahro, H., Ratnaningtyas, A., & Prastyani, D. (2023). Peran kepercayaan diri untuk mengatasi kecemasan para *fresh graduate* di Banten dalam menghadapi persaingan kerja, *Jurnal Psikologi*, 21(9).
- Sulistianingrum, L., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara modal psikologis dengan komitmen organisasi pada pegawai. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(02), 966–981.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/62411>
- Susilarini, T. (2022). Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja ditinjau dari *self efficacy* dan jenis kelamin pada mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. *Jurnal Ikraith Humaniora*, 6(1), 88–93.
- Suwardana, H. (2018). Revolusi Industri 4.0 berbasis revolusi mental. *JATI UNIK: Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*, 1(2), 109–118.
<https://doi.org/10.30737/jatiunik.v1i2.117>
- Syahril, M. (2019). Pengaruh modal psikologis dan kekuatan karakter terhadap kesejahteraan subjektif karyawan dimoderatori oleh totalitas kerja [Skripsi, Universitas Islam Negeri]. Repository UIN Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/77380>
- Tangkas, A. N., Amaro, A. K., & Yasin, M. (2023). Perkembangan Industri 5.0 terhadap perekonomian indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 1(3), 95–106.
<https://doi.org/10.55606/makreju.v1i3.1645>
- Tsai, C. T., Hsu, H., & 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>
- Utami, A. S. (2016). Hubungan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja siswa SMK. [Skripsi, Universitas Muhamadiyah Surakarta].
- Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace phobic anxiety as a mental health phenomenon in the job demands-resources model. *BioMed Research International*, 2017. <https://doi.org/10.1155/2017/3285092>
- Wahyuningsih, D., Nury., & Wulansari, A. (2016). The impact of psychological capital on nurses' performance: The mediating role of psychological well-being and work-family conflict. *Management Analysis Journal* 5(4).
<http://maj.unnes.ac.id>
- Widiyanto, B. (2010). *Populasi dan sampel penelitian*. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Widyastuti, A. S. (2021). Dukungan sosial orang tua dan kecemasan terhadap karir masa depan pada mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta [Skripsi, Universitas Islam Indonesia].

- World Health Organization. (2021). *Ageing and Health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Zyberaj, J., & Bakaç, C. (2022). Insecure yet resourceful: Psychological capital mitigates the negative effects of employees' career insecurity on their career satisfaction. *Behavioral Sciences*, 12(12).



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisoner *Google Form*

Pertanyaan Jawaban 106 Setelan

Bagian 1 dari 3

PENELITIAN TUGAS AKHIR

B I U  

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan saya Winandya Ayu Kemalla mahasiswi Strata-1 (S1) Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir skripsi. Saya memohon kesediannya untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan kriteria sebagai berikut:


1. Seorang Karyawan
2. Berusia 15-60 tahun
3. Bekerja di wilayah Jabodetabek


Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini sehingga diminta untuk menjawab sejujur-juurnya pada setiap pertanyaan sesuai dengan kondisi yang sedang dialami saat ini. perlu diketahui bahwasanya seluruh informasi akan terjamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Sebelum dan sesudahnya, saya mengucapkan banyak terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya dalam penelitian ini. Semoga seluruh bantuan yang diberikan menjadi amal baik dan diberikan balasan oleh Allah SWT.

Aamiin

Jika terdapat pertanyaan terkait penelitian ini, dapat menghubungi peneliti via :

 : 082111156168

 : 210401110197@student.uin-malang.ac.id

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Lampiran 2 Kuisisioner *Career Anxiety*

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki sertifikat profesional				
2	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika kemampuan bahasa asing saya sangat baik				
3	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan wawancara				
4	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan komputer				
5	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keahlian lain				
6	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan kepemimpinan				
7	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan kerja tim				
8	Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki pengalaman di kelas atau masyarakat				
9	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena takut dengan lingkungan baru				
10	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena takut mengemban tanggung jawab				
11	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya adalah pencari nafkah				
12	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki kemampuan interpersonal yang baik				
13	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena kampus saya tidak membantu saya untuk pekerjaan di masa depan				
14	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena minimnya peluang kerja untuk keahlian saya				
15	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena pengaruh orangtua terhadap pilihan karir saya				
16	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya belum cukup belajar tentang pengetahuan dan keterampilan di sekolah				
17	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena adanya potensi resesi ekonomi				
18	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena adanya kompetensi sengit di dunia kerja				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
19	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan harapan				
20	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena gaji saya mungkin tidak sebaik yang saya inginkan				
21	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena meningkatnya tingkat pengangguran yang dilaporkan oleh media massa				
22	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak yakin dengan keahlian dan minat saya				
23	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena mungkin saya tidak akan dapat pekerjaan yang menarik				
24	Saya khawatir tidak bisa mengaplikasikan apa yang saya pelajari ke dalam pekerjaan saya				
25	Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki keterampilan profesional yang baik				

Lampiran 3 Kuisioner *Psychological Capital*

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya yakin dan percaya dapat menangani peristiwa yang tidak terduga				
2	Apapun yang terjadi, saya yakin mampu mengatasinya				
3	Saya yakin dapat memecahkan masalah sulit, jika saya berusaha dengan keras				
4	Saya selalu merasa bahagia menjalani kehidupan sehari-hari				
5	Bagi saya setiap hari penuh makna				
6	Saya merasa bahwa hidup saya memiliki nilai dan sangat berharga				
7	Saya bisa mencapai tujuan saya meskipun ada hambatan				
8	Meskipun sulit, saya tidak akan pernah menyerah				
9	Saya akan mengambil suatu pilihan walaupun itu sulit				
10	Saya selalu mengharapkan yang terbaik dalam segala hal				
11	Saya selalu optimis dalam memandang masa depan				
12	Saya selalu memikirkan hal-hal baik yang terjadi dalam hidup saya				

Lampiran 4 Tabulasi Data *Psychological Capital*

PSYCHOLOGICAL CAPITAL													Total
No.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	
1	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	42
2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	35
3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	31
4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	22
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
6	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	44
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	34
8	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	30
9	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	21
10	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	14
11	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	42
12	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	40
13	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	40
14	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	41
15	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	43
16	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	42
17	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	41
18	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	41
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	42
20	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	42
21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	45
22	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36
23	4	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	2	31
24	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	23
25	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	16
26	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
27	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	33
28	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	28
29	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	23
30	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	14
31	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	44
32	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	36
33	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	27
34	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	21
35	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	15
36	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
38	4	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	32
39	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	23
40	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	14
41	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	43
42	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
43	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	39
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	34
45	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	33
46	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	30
47	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	31
48	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	31
49	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	29
50	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25
51	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	2	2	25
52	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	42
53	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	43
54	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	41
55	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	20
56	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	19
57	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	17
58	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	43
59	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	42
60	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	23
61	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	43
62	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	22
63	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	42
64	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	25
65	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	23
66	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	40
67	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	25
68	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	41
69	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	45
70	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	43
71	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	19
72	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	42
73	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	32
74	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	45
75	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	29
76	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	40
77	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	43
78	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	31
79	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	45
80	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	40
81	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	30
82	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	45
83	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	31
84	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	43
85	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	31
86	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	42
87	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	39
88	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	42
89	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	30
90	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	39
91	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	45
92	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	32
93	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	29
94	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	44
95	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	29
96	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	20
97	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	44
98	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	29
99	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	43
100	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	26

Lampiran 5 Tabulasi Data *Career Anxiety*

CAREER ANXIETY																											
No.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total	
1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	68
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
4	3	3	3	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
5	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66
6	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
7	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
8	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
11	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	35
12	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	43
13	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	47
14	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	42
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	47
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	49
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	32
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	47
19	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	29
21	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	40
22	2	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	61
23	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	72
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	64
25	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
26	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	67
27	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	51
28	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
29	2	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	33
32	1	3	3	1	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	67
33	1	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
34	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
35	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
36	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
37	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
38	2	2	2	1	1	1	2	1	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	67
40	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
41	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	32
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	27
43	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
44	1	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	55
45	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
46	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
47	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
48	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	74
49	1	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
50	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
51	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
52	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	32
53	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	42
54	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	31
55	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
56	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	88
57	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
58	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	46
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	31
60	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	69
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
62	1	1	2	1	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	54
63	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	48
64	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
65	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	75
66	2	1	1	2	3	2	3	2	1	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	75
67	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	54
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	36
69	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	32
70	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	35
71	3																										

Lampiran 6 Validitas *Psychological Capital*

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	.675**	.766**	.711**	.728**	.659**	.766**	.700**	.747**	.647**	.710**	.707**	.876**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X02	Pearson Correlation	.675**	1	.526**	.761**	.586**	.735**	.665**	.657**	.680**	.668**	.637**	.653**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X03	Pearson Correlation	.766**	.526**	1	.664**	.674**	.597**	.715**	.599**	.620**	.548**	.628**	.600**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X04	Pearson Correlation	.711**	.761**	.664**	1	.625**	.800**	.765**	.748**	.721**	.715**	.731**	.673**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X05	Pearson Correlation	.728**	.586**	.674**	.625**	1	.589**	.632**	.653**	.713**	.703**	.657**	.697**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X06	Pearson Correlation	.659**	.735**	.597**	.800**	.589**	1	.630**	.681**	.650**	.764**	.733**	.713**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X07	Pearson Correlation	.766**	.665**	.715**	.765**	.632**	.630**	1	.656**	.772**	.617**	.689**	.711**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X08	Pearson Correlation	.700**	.657**	.599**	.748**	.653**	.681**	.656**	1	.621**	.671**	.667**	.613**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X09	Pearson Correlation	.747**	.680**	.620**	.721**	.713**	.650**	.772**	.621**	1	.619**	.696**	.718**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X10	Pearson Correlation	.647**	.668**	.548**	.715**	.703**	.764**	.617**	.671**	.619**	1	.677**	.636**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X11	Pearson Correlation	.710**	.637**	.628**	.731**	.657**	.733**	.689**	.667**	.696**	.677**	1	.710**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X12	Pearson Correlation	.707**	.653**	.600**	.673**	.697**	.713**	.711**	.613**	.718**	.636**	.710**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.876**	.817**	.788**	.888**	.819**	.850**	.857**	.824**	.847**	.822**	.846**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Lampiran 7 Validitas *Career Anxiety*

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	.512 ^{***}	.643 ^{***}	.570 ^{***}	.502 ^{***}	.473 ^{***}	.469 ^{***}	.378 ^{***}	.377 ^{***}	.461 ^{***}	.427 ^{***}	.282 ^{***}	.380 ^{***}	.378 ^{***}	.432 ^{***}	.401 ^{***}	.654 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y02	Pearson Correlation	.479 ^{***}	.631 ^{***}	.526 ^{***}	.543 ^{***}	.539 ^{***}	.507 ^{***}	.451 ^{***}	.457 ^{***}	.490 ^{***}	.445 ^{***}	.288 ^{***}	.389 ^{***}	.410 ^{***}	.476 ^{***}	.480 ^{***}	.677 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y03	Pearson Correlation	.404 ^{***}	.616 ^{***}	.559 ^{***}	.522 ^{***}	.488 ^{***}	.420 ^{***}	.364 ^{***}	.400 ^{***}	.460 ^{***}	.388 ^{***}	.324 ^{***}	.439 ^{***}	.374 ^{***}	.458 ^{***}	.440 ^{***}	.633 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y04	Pearson Correlation	.571 ^{***}	.716 ^{***}	.585 ^{***}	.600 ^{***}	.522 ^{***}	.605 ^{***}	.478 ^{***}	.559 ^{***}	.564 ^{***}	.566 ^{***}	.447 ^{***}	.521 ^{***}	.474 ^{***}	.530 ^{***}	.499 ^{***}	.748 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y05	Pearson Correlation	.471 ^{***}	.590 ^{***}	.533 ^{***}	.532 ^{***}	.483 ^{***}	.468 ^{***}	.423 ^{***}	.471 ^{***}	.478 ^{***}	.473 ^{***}	.415 ^{***}	.496 ^{***}	.461 ^{***}	.515 ^{***}	.500 ^{***}	.684 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y06	Pearson Correlation	.505 ^{***}	.603 ^{***}	.509 ^{***}	.490 ^{***}	.476 ^{***}	.472 ^{***}	.412 ^{***}	.387 ^{***}	.419 ^{***}	.417 ^{***}	.341 ^{***}	.421 ^{***}	.415 ^{***}	.443 ^{***}	.376 ^{***}	.644 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y07	Pearson Correlation	.511 ^{***}	.539 ^{***}	.494 ^{***}	.593 ^{***}	.498 ^{***}	.453 ^{***}	.405 ^{***}	.471 ^{***}	.514 ^{***}	.493 ^{***}	.411 ^{***}	.485 ^{***}	.443 ^{***}	.500 ^{***}	.501 ^{***}	.682 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y08	Pearson Correlation	.536 ^{***}	.617 ^{***}	.504 ^{***}	.494 ^{***}	.449 ^{***}	.497 ^{***}	.385 ^{***}	.472 ^{***}	.477 ^{***}	.469 ^{***}	.361 ^{***}	.458 ^{***}	.414 ^{***}	.501 ^{***}	.450 ^{***}	.687 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y09	Pearson Correlation	.769 ^{***}	.773 ^{***}	.740 ^{***}	.753 ^{***}	.725 ^{***}	.729 ^{***}	.683 ^{***}	.655 ^{***}	.669 ^{***}	.671 ^{***}	.597 ^{***}	.675 ^{***}	.656 ^{***}	.692 ^{***}	.624 ^{***}	.832 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y10	Pearson Correlation	.759 ^{***}	.755 ^{***}	.745 ^{***}	.786 ^{***}	.752 ^{***}	.695 ^{***}	.743 ^{***}	.673 ^{***}	.689 ^{***}	.666 ^{***}	.622 ^{***}	.653 ^{***}	.548 ^{***}	.605 ^{***}	.600 ^{***}	.815 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y11	Pearson Correlation	.1	.805 ^{***}	.759 ^{***}	.731 ^{***}	.732 ^{***}	.746 ^{***}	.686 ^{***}	.642 ^{***}	.708 ^{***}	.624 ^{***}	.617 ^{***}	.715 ^{***}	.585 ^{***}	.610 ^{***}	.605 ^{***}	.821 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y12	Pearson Correlation	.805 ^{***}	.1	.820 ^{***}	.805 ^{***}	.775 ^{***}	.782 ^{***}	.702 ^{***}	.649 ^{***}	.732 ^{***}	.669 ^{***}	.637 ^{***}	.704 ^{***}	.665 ^{***}	.715 ^{***}	.648 ^{***}	.891 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y13	Pearson Correlation	.759 ^{***}	.820 ^{***}	.1	.778 ^{***}	.794 ^{***}	.766 ^{***}	.663 ^{***}	.682 ^{***}	.758 ^{***}	.669 ^{***}	.616 ^{***}	.721 ^{***}	.825 ^{***}	.640 ^{***}	.629 ^{***}	.849 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y14	Pearson Correlation	.731 ^{***}	.805 ^{***}	.778 ^{***}	.1	.830 ^{***}	.790 ^{***}	.758 ^{***}	.727 ^{***}	.776 ^{***}	.747 ^{***}	.678 ^{***}	.751 ^{***}	.678 ^{***}	.743 ^{***}	.695 ^{***}	.883 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y15	Pearson Correlation	.732 ^{***}	.775 ^{***}	.794 ^{***}	.830 ^{***}	.1	.822 ^{***}	.799 ^{***}	.767 ^{***}	.819 ^{***}	.764 ^{***}	.724 ^{***}	.761 ^{***}	.672 ^{***}	.713 ^{***}	.713 ^{***}	.875 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y16	Pearson Correlation	.746 ^{***}	.782 ^{***}	.766 ^{***}	.790 ^{***}	.822 ^{***}	.1	.748 ^{***}	.762 ^{***}	.787 ^{***}	.761 ^{***}	.666 ^{***}	.744 ^{***}	.710 ^{***}	.713 ^{***}	.705 ^{***}	.861 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y17	Pearson Correlation	.686 ^{***}	.702 ^{***}	.663 ^{***}	.759 ^{***}	.799 ^{***}	.748 ^{***}	.1	.793 ^{***}	.764 ^{***}	.746 ^{***}	.679 ^{***}	.653 ^{***}	.646 ^{***}	.692 ^{***}	.644 ^{***}	.807 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y18	Pearson Correlation	.642 ^{***}	.649 ^{***}	.682 ^{***}	.727 ^{***}	.767 ^{***}	.762 ^{***}	.793 ^{***}	.1	.817 ^{***}	.836 ^{***}	.779 ^{***}	.750 ^{***}	.737 ^{***}	.775 ^{***}	.741 ^{***}	.841 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y19	Pearson Correlation	.708 ^{***}	.732 ^{***}	.758 ^{***}	.776 ^{***}	.819 ^{***}	.787 ^{***}	.764 ^{***}	.817 ^{***}	.1	.820 ^{***}	.736 ^{***}	.748 ^{***}	.701 ^{***}	.763 ^{***}	.736 ^{***}	.865 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y20	Pearson Correlation	.624 ^{***}	.669 ^{***}	.669 ^{***}	.747 ^{***}	.764 ^{***}	.761 ^{***}	.746 ^{***}	.836 ^{***}	.820 ^{***}	.1	.812 ^{***}	.761 ^{***}	.789 ^{***}	.779 ^{***}	.771 ^{***}	.850 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y21	Pearson Correlation	.617 ^{***}	.637 ^{***}	.616 ^{***}	.678 ^{***}	.724 ^{***}	.666 ^{***}	.679 ^{***}	.779 ^{***}	.736 ^{***}	.812 ^{***}	.1	.886 ^{***}	.768 ^{***}	.772 ^{***}	.759 ^{***}	.788 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y22	Pearson Correlation	.715 ^{***}	.704 ^{***}	.721 ^{***}	.751 ^{***}	.761 ^{***}	.744 ^{***}	.653 ^{***}	.750 ^{***}	.748 ^{***}	.761 ^{***}	.886 ^{***}	.1	.789 ^{***}	.814 ^{***}	.806 ^{***}	.850 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y23	Pearson Correlation	.595 ^{***}	.665 ^{***}	.625 ^{***}	.678 ^{***}	.672 ^{***}	.710 ^{***}	.646 ^{***}	.737 ^{***}	.701 ^{***}	.789 ^{***}	.768 ^{***}	.789 ^{***}	.1	.856 ^{***}	.787 ^{***}	.801 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y24	Pearson Correlation</																

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

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

Lampiran 8 Realibilitas *Psychological Capital*

Reliability Statistics

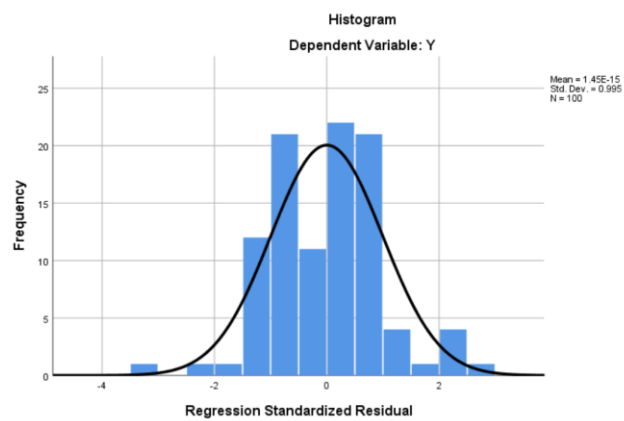
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	12

Lampiran 9 Realibilitas *Career Anxiety*

Reliability Statistics

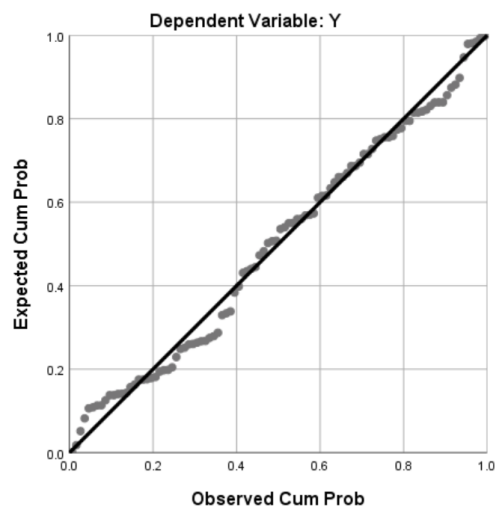
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	25

Lampiran 10 QQ PLOT



Lampiran 11 HISTOGRAM

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Lampiran 12 Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.81266157
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.065
Test Statistic		.074
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 13 Linearitas *Anova*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Career Anxiety * Psychological Capital	Between Groups	(Combined)	33874.433	30	1129.148	7.554	.000
		Linearity	30373.352	1	30373.352	203.210	.000
		Deviation from Linearity	3501.081	29	120.727	.808	.734
	Within Groups		10313.277	69	149.468		
	Total		44187.710	99			

Lampiran 14 Regresi Linear Sederhana

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30373.352	1	30373.352	215.471	.000 ^b
	Residual	13814.358	98	140.963		
	Total	44187.710	99			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	119.751	4.422		27.083	.000
	x	-1.856	.126	-.829	-14.679	.000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 15 *Model Summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.684	11.87278

a. Predictors: (Constant), x

Lampiran 16 *Descriptive Statistic*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	100	13	46	33.69	9.438
Y	100	25	98	57.23	21.127
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 17 Kategorisasi Tingkat *Psychological Capital*

PsychologicalCapital					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	20.0	20.0	20.0
	Sedang	68	68.0	68.0	88.0
	Tinggi	12	12.0	12.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 18 Kategorisasi Tingkat *Career Anxiety*

CareerAnxiety					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	25	25.0	25.0	25.0
	Sedang	60	60.0	60.0	85.0
	Tinggi	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 19 Kategorisasi Aspek *Self-Efficacy*

Efficacy					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	20.0	20.0	20.0
	Sedang	52	52.0	52.0	72.0
	Tinggi	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 20 Kategorisasi Aspek *Hope*

Hope					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	16.0	16.0	16.0
	Sedang	53	53.0	53.0	69.0
	Tinggi	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 21 Kategorisasi Aspek *Resilience*

Resilience					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	20.0	20.0	20.0
	Sedang	60	60.0	60.0	80.0
	Tinggi	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 22 Kategorisasi Aspek *Optimism*

Optimism					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	22.0	22.0	22.0
	Sedang	49	49.0	49.0	71.0
	Tinggi	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 23 Kategorisasi Aspek *Personal Ability*

PersonalAbility					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	83	83.0	83.0	83.0
	Tinggi	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 24 Kategorisasi Aspek *Irrational Beliefs about Employment*

IrrationalBeliefsAboutEmployment					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	25	25.0	25.0	25.0
	Sedang	54	54.0	54.0	79.0
	Tinggi	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 25 Kategorisasi Aspek *Employment Environment*

employmentenvironment					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	22.0	22.0	22.0
	Sedang	59	59.0	59.0	81.0
	Tinggi	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 26 Kategorisasi Aspek *Professional Education and Training*

Professional Education Training					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	22	22.0	22.0	22.0
	Sedang	60	60.0	60.0	82.0
	Tinggi	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 27 Data Demografi Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16-30 Tahun	78	78.0	78.0	78.0
	31-45 Tahun	17	17.0	17.0	95.0
	46-60 Tahun	5	5.0	5.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 28 Data Demografi Daerah

Asal Daerah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jakarta	21	21.0	21.0	21.0
	Bogor	17	17.0	17.0	38.0
	Depok	22	22.0	22.0	60.0
	Tangerang	25	25.0	25.0	85.0
	Bekasi	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 29 Usia Responden 15-30 Tahun Aspek *Psychological Capital*

umurenambelas					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	21.8	21.8	21.8
	Sedang	47	60.3	60.3	82.1
	Tinggi	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Lampiran 30 Usia Responden 31-45 Tahun Aspek *Psychological Capital*

keduausia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	17.6	17.6	17.6
	Sedang	12	70.6	70.6	88.2
	Tinggi	2	11.8	11.8	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Lampiran 31 Usia Responden 46-60 Tahun Aspek *Psychological Capital*

ketiga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	20.0	20.0	20.0
	Sedang	4	80.0	80.0	100.0
	Total	5	100.0	100.0	

Lampiran 32 Usia Responden 15-30 Tahun Aspek *Career Anxiety*

careerankesatu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	21.8	21.8	21.8
	Sedang	48	61.5	61.5	83.3
	Tinggi	13	16.7	16.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Lampiran 33 Usia Responden 31-45 Tahun Aspek *Career Anxiety*

careerkedua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	29.4	29.4	29.4
	Sedang	8	47.1	47.1	76.5
	Tinggi	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Lampiran 34 Usia Responden 46-60 Tahun Aspek *Career Anxiety*

ketigacareer

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	4	80.0	80.0	80.0
	Tinggi	1	20.0	20.0	100.0
	Total	5	100.0	100.0	

Lampiran 35 Tingkat *Psychological Capital* Wilayah Jakarta

daerahkesatu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	19.0	19.0	19.0
	Sedang	16	76.2	76.2	95.2
	Tinggi	1	4.8	4.8	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Lampiran 36 Tingkat *Psychological Capital* Wilayah Bogor

daerahkedua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	23.5	23.5	23.5
	Sedang	13	76.5	76.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Lampiran 37 Tingkat *Psychological Capital* Wilayah Depok

daerahketiga					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	13.6	13.6	13.6
	Sedang	11	50.0	50.0	63.6
	Tinggi	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Lampiran 38 Tingkat *Psychological Capital* Wilayah Tangerang

daerahkeempat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	12.0	12.0	12.0
	Sedang	16	64.0	64.0	76.0
	Tinggi	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 39 Tingkat *Psychological Capital* Wilayah Bekasi

daerahkelima					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	20.0	20.0	20.0
	Sedang	8	53.3	53.3	73.3
	Tinggi	4	26.7	26.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Lampiran 40 Tingkat *Career Anxiety* Wilayah Jakarta

daerahkesatucareer					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	19.0	19.0	19.0
	Sedang	13	61.9	61.9	81.0
	Tinggi	4	19.0	19.0	100.0
	Total	21	100.0	100.0	

Lampiran 41 Tingkat *Career Anxiety* Wilayah Bogor

daerahkeduacareer					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	17.6	17.6	17.6
	Sedang	10	58.8	58.8	76.5
	Tinggi	4	23.5	23.5	100.0
	Total	17	100.0	100.0	

Lampiran 42 Tingkat *Career Anxiety* Wilayah Depok

daerahketigacareer					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	22.7	22.7	22.7
	Sedang	13	59.1	59.1	81.8
	Tinggi	4	18.2	18.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Lampiran 43 Tingkat *Career Anxiety* Wilayah Tangerang

daerahkeempatcareer					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	20.0	20.0	20.0
	Sedang	14	56.0	56.0	76.0
	Tinggi	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 44 Tingkat *Career Anxiety* Wilayah Bekasi

daerahkelimacareer					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	33.3	33.3	33.3
	Sedang	8	53.3	53.3	86.7
	Tinggi	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

Lampiran 45 TURNITIN

TURNITIN EYYYY.docx

ORIGINALITY REPORT

21 %	19 %	14 %	12 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id	3 %
2	text-id.123dok.com	1 %
3	Submitted to Universitas Diponegoro	1 %
4	Submitted to Universitas Papua	1 %
5	core.ac.uk	1 %
6	www.scribd.com	<1 %
7	Submitted to Universitas Negeri Padang	<1 %
8	Submitted to Universitas Islam Riau	<1 %
9	Submitted to Sriwijaya University	<1 %
10	Submitted to Universitas Negeri Jakarta	<1 %
11	jurnal-unsultra.ac.id	<1 %
12	id.123dok.com	<1 %

13	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia	<1 %
14	123dok.com	<1 %
15	Shinta Audia, Abdul Gani Sidqi, Feriadi Feriadi. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karvawan Produksi Pada PT.	<1 %