

**PERAN *CAREER ADAPTABILITY* DALAM MEMODERASI PENGARUH
SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY TERHADAP KECEMASAN KARIR
MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

S K R I P S I



Oleh :

Risma Elina Wati

NIM. 220401110195

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

2026

HALAMAN JUDUL

**PERAN *CAREER ADAPTABILITY* DALAM MEMODERASI
PENGARUH *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* TERHADAP
KECEMASAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

S K R I P S I

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Risma Elina Wati

NIM.220401110195

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

PERAN *CAREER ADAPTABILITY* DALAM MEMODERASI PENGARUH *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* TERHADAP KECEMASAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR

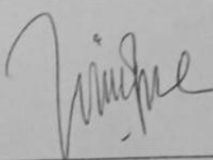
SKRIPSI

Oleh

Risma Elina Wati
NIM.220401110195

Telah disetujui pada tanggal, 18 Mei 2026

oleh:

Dosen Pembimbing	Tandatangan Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd NIP. 19841211201608012094	
Dosen Pembimbing 2 Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197007242005012003	

Malang, 8 Mei 2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Dr. Fina Hidayati, MA

NIP. 198610092015032002

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN *CAREER ADAPTABILITY* DALAM MEMODERASI
PENGARUH *SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY* TERHADAP
KECEMASAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

SKRIPSI

Oleh

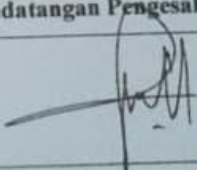
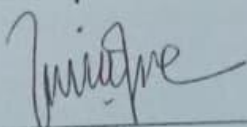
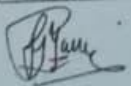
Risma Elina Wati

NIM. 220401110195

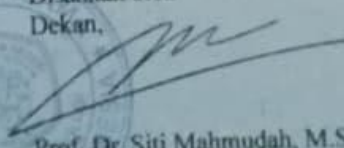
telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan

Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi

pada tanggal, 22 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji	Tandatangan Pengesahan
Penguji Utama Abd. Hamid Cholili, M.Psi NIP.1989602201911201270	
Ketua Penguji Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197007242005012003	
Sekretaris Penguji Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd NIP. 19841211201608012094	

Disahkan oleh
Dekan,


Prof. 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 :

**PERAN CAREER ADAPTABILITY DALAM MEMODERASI
PENGARUH SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY TERHADAP
KECEMASAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

Yang ditulis oleh :

Nama : Risma Elina Wati
NIM : 220401110195
Program : S1 Psikologi

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

Wassalam'alaikum wr.wb.

Malang, 8 Mei 2026
Dosen Pembimbing 1,



Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd
NIP. 19841211201608012094

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 :

**PERAN CAREER ADAPTABILITY DALAM MEMODERASI
PENGARUH SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY TERHADAP
KECEMASAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR**

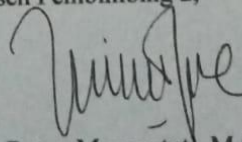
Yang ditulis oleh :

Nama : Risma Elina Wati
NIM : 220401110195
Program : S1 Psikologi

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

Wassalam 'alaium wr.wb.

Malang, 4 Mei 2026
Dosen Pembimbing 2,



Dr. Retno Mangestuti, M.Si
NIP. 197007242005012003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Risma Elina Wati

NIM : 220401110195

Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa yang saya buat dengan judul **Peran *Career Adaptability* dalam memoderasi pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap Kecemasan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

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

Malang, 19 Mei 2026

Penulis



Risma Elina Wati

NIM.220401110195

MOTTO

“ Jangan batasi dirimu. Banyak orang membatasi diri pada apa yang mereka pikir mampu mereka lakukan. Kamu bisa melangkah sejauh yang pikiranmu izinkan. Ingatlah, apa yang kamu yakini, bisa kamu raih”

_ Mary Kay Ash _

“ Kamu BISA kalau kamu MAU. Mau mencoba, mau berusaha, dan mau berdoa”

_ Penulis

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur dan haru, karya ini kupersembahkan untuk orang-orang yang tidak pernah benar-benar pergi dari setiap langkahku.

Untuk Allah SWT, yang selalu menghadirkan jalan di saat terasa buntu, yang menguatkan di saat rapuh, dan yang tidak pernah meninggalkan bahkan ketika aku sendiri hampir menyerah. Terima kasih atas setiap takdir, ujian, dan kemudahan yang pada akhirnya mengantarkanku sampai di titik ini.

Untuk Nabi Muhammad SAW, teladan terbaik dalam menjalani kehidupan. Semoga setiap langkah kecil dalam proses ini bisa menjadi bagian dari ikhtiar untuk meneladani kesabaran, keteguhan, dan keikhlasan beliau.

Untuk diriku sendiri, yang sudah bertahan sejauh ini, melewati lelah yang sering disembunyikan, ragu yang berkali-kali datang, dan hari-hari ketika rasanya ingin berhenti. Terima kasih karena tidak menyerah, bahkan saat tidak ada yang benar-benar melihat perjuangan itu.

Untuk kedua orang tuaku tercinta, Ibu Darti dan Bapak Imam Tobroni terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, atas perjuangan yang mungkin tidak selalu terlihat, dan atas cinta yang selalu ada bahkan di saat aku merasa jauh dari kata cukup. Maaf jika selama proses ini aku lebih sering diam, lebih sering lelah, dan belum bisa menjadi seperti yang diharapkan. Tapi percayalah, setiap langkahku selalu membawa nama kalian di dalamnya.

Untuk kakek dan nenek, keluarga besarku terima kasih atas dukungan dan perhatiannya yang dengan caranya sendiri selalu mendoakan dan menguatkan dari jauh maupun dekat. Kehangatan, nasihat sederhana, dan perhatian kecil dari kalian adalah hal-hal yang seringkali menjadi pengingat bahwa aku tidak pernah benar-benar sendiri.

Untuk adik-adikku, Frananda Arditya Alfarobi dan Nimas Ashalina Navisha terima kasih sudah menjadi alasan untuk terus berusaha lebih baik. Mungkin aku belum selalu bisa menjadi contoh yang sempurna, tapi aku ingin kalian tahu bahwa setiap proses yang aku jalani hari ini juga untuk menunjukkan bahwa kita semua bisa sampai pada tujuan kita, selama kita tidak menyerah.

Untuk teman-teman seperjuanganku, terima kasih sudah hadir dalam proses yang penuh cerita ini. Terima kasih untuk tawa di tengah penat, dukungan di saat hampir menyerah, dan kebersamaan yang membuat perjalanan ini terasa lebih ringan.

Semoga semua ini bukan hanya menjadi akhir dari satu perjalanan, tapi juga awal dari langkah-langkah berikutnya yang lebih berarti.

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tak terhingga penulis tujukan kepada Allah SWT atas semua karunia, petunjuk, dan jalan yang diberikan-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam juga selalu disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, contoh yang baik untuk umat manusia, yang syafa'atnya selalu kita harapkan di hari kiamat nanti.

Karya ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari banyak orang yang telah ikut membantu dalam proses ini. Karena itu, dengan rasa hormat dan rendah hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yakni Dr. Fina Hidayati, M.A,
4. Bapak Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog, selaku penguji utama.
5. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku dosen pembimbing dua.
6. Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd, selaku dosen pembimbing satu.
7. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
8. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan doa, semangat, serta motivasi kepada penulis sampai saat ini.

9. Seluruh teman-teman di angkatan 2022, yang berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas kenangan-kenangan indah yang dirajut bersama dalam menggapai impian.
10. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Demikian, Penulis berharap semoga karya ini bisa berguna bagi penulis sendiri dan juga bagi orang yang membacanya.

Malang,

2026

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kecemasan karir.....	13
2.1.1 Kecemasan Karir.....	13
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecemasan Karir.....	14
2.1.3 Dampak Kecemasan Karir	16
2.1.4 Aspek Kecemasan Karir.....	17
2.1.5 Kajian Keislaman Kecemasan Karir	18
2.2 <i>Self-Perceived Employability</i>	26
2.2.1 Definisi <i>Self-Perceived Employability</i>	26
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Self-Perceived Employability</i>	28
2.2.3 Aspek <i>Self-Perceived Employability</i>	29
2.3 <i>Career Adaptability</i>	30
2.3.1 Definisi <i>Career Adaptability</i>	30
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Career Adaptability</i>	32

2.3.3	Aspek <i>Career Adaptability</i>	35
2.4	Hubungan <i>Self-Perceived Employability</i> , Kecemasan karir, dan <i>Career Adaptability</i>	36
2.5	Kerangka Konseptual.....	39
2.6	Hipotesis	40
BAB III	METODE PENELITIAN	41
3.1	Desain Penelitian	41
3.2	Identifikasi Variabel	41
3.3	Definisi Operasional	42
3.4	Partisipan.....	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6	Validitas dan Realibilitas.....	47
3.6.1	Validitas.....	47
3.6.2	Reliabilitas	49
3.7	Teknik Analisis Data	50
3.7.1	Uji Deskriptif	51
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	51
3.7.3	Uji Hipotesis	52
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1	Gambaran Penelitian	55
4.1.1	Gambaran Lokasi Penelitian	55
4.1.2	Waktu dan Pelaksanaan Penelitian.	55
4.1.3	Gambaran Subjek Penelitian	56
4.2	Hasil	60
4.2.1	Hasil Analisis Deskriptif	60
4.2.2	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.2.3	Hasil Uji Hipotesis.....	68
4.3	Pembahasan.....	72
4.3.1	Tingkat <i>Self-Perceived Employability</i> pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.	72
4.3.2	Tingkat kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.	75
4.3.3	Tingkat <i>Career Adaptability</i> pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.	79
4.3.4	Pengaruh <i>Self-Perceived Employability</i> terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.	82
4.3.5	Pengaruh <i>Self-Perceived Employability</i> Terhadap Kecemasan Karir Dengan <i>Career Adaptability</i> Sebagai Variabel Moderator.	84
4.3.6	Keterbatasan Penelitian.....	87

BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Histogram Normalitas 1	66
Gambar 2 Grafik Normal P–P Plot	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Blueprint Kecemasan Karir.....	45
Tabel 2 Blueprint <i>Self-Perceived Employability</i>	46
Tabel 3 Blueprint <i>Career Adaptability</i>	47
Tabel 4 Validitas skala <i>Self-Perceived Employability</i>	48
Tabel 5 Validitas Skala Kecemasan Karir.....	49
Tabel 6 Validitas Skala <i>Career Adaptability</i>	49
Tabel 7 Hasil Reliabilitas	50
Tabel 8 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 9 Responden Berdasarkan Tahun Angkatan.....	57
Tabel 10 Responden Berdasarkan Fakultas	57
Tabel 11 Perbandingan Tingkat Variabel Antar Fakultas.....	58
Tabel 12 Deskriptif <i>Self-Perceived Employability</i>	60
Tabel 13 Tingkat <i>Self-Perceived Employability</i>	60
Tabel 14 Deskriptif Statistik Per Aspek <i>Self-Perceived Employability</i>	61
Tabel 15 Deskriptif Kecemasan Karir.....	62
Tabel 16 kategori responden kecemasan karir	62
Tabel 17 Deskriptif Statistik Per Aspek Kecemasan Karir	63
Tabel 18 Deskriptif Statistik <i>Career Adaptability</i>	63
Tabel 19 kategori responden <i>Career Adaptability</i>	64
Tabel 20 Deskriptif Statistik Per Aspek <i>Career Adaptability</i>	64
Tabel 21 Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test	65
Tabel 22 Hasil Uji Linearitas.	67
Tabel 23 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 24 model summary	69
Tabel 25 Uji ANOVA regresi linear sederhana	69
Tabel 26 Koefisien regresi linear sederhana	70
Tabel 27 Hasil model moderasi.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran izin penelitian.....	98
Lampiran 2 Lampiran Hasil uji validitas dan Reliabilitas Instrumen	99
Lampiran 3 Lampiran Kuesioner	105
Lampiran 4 Lampiran bentuk penyebaran data uji instrumen	110
Lampiran 5 Lampiran bentuk penyebaran data penelitian	113
Lampiran 6 Lampiran Hasil jawaban responden try out Instrumen.....	116
Lampiran 7 Lampiran Hasil Jawaban responden penelitian	117
Lampiran 8 Lampiran Hasil uji karakteristik responden.....	118

ABSTRAK

Risma Elina Wati. 220401110195. Peran *Career Adaptability* dalam Memoderasi Pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap Kecemasan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.2026.

Kecemasan karir merupakan salah satu permasalahan psikologis yang banyak dialami mahasiswa tingkat akhir ketika menghadapi transisi dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir serta menguji peran *Career Adaptability* dalam memoderasi hubungan tersebut pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey. Partisipan berjumlah 305 mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021 dan 2022 UIN Malang yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan tiga instrumen, yaitu skala *Self-Perceived Employability*, Career Anxiety, dan Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Analisis data dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan *Self-Perceived Employability* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecemasan karir ($B = -0,466$; $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam memperoleh pekerjaan, maka semakin rendah kecemasan karir yang dialami. Selain itu, *Career Adaptability* terbukti berperan signifikan sebagai variabel moderator ($B = -0,010$; $p < 0,001$), yang menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karir dapat memperkuat pengaruh *Self-Perceived Employability* dalam menurunkan kecemasan karir mahasiswa. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* menjadi aspek penting dalam membantu mahasiswa menghadapi transisi menuju dunia kerja serta menurunkan kecemasan karir.

Kata Kunci: *Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, kecemasan karir, mahasiswa tingkat akhir.

ABSTRACT

Risma Elina Wati. 220401110195. The Role of *Career Adaptability* in Moderating the Effect of *Self-Perceived Employability* on Career Anxiety in Final-Year Students. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. 2026.

Career anxiety is a common psychological problem experienced by final-year students when facing the transition from college to the world of work. The purpose of this study was to analyze the effect of *Self-Perceived Employability* on career anxiety and examine the role of *Career Adaptability* in moderating this relationship in final-year students at UIN Malang. This study used a quantitative approach with an explanatory survey design. Participants were 305 final-year students from the 2021 and 2022 classes of UIN Malang selected through a purposive sampling technique. Data collection was carried out using three instruments: the *Self-Perceived Employability* scale, Career Anxiety, and the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Data analysis was performed using Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of IBM SPSS Statistics. The results showed that *Self-Perceived Employability* had a negative and significant effect on career anxiety ($B = -0.466$; $p < 0.001$), which means that the higher a student's perception of their ability to obtain employment, the lower their career anxiety. In addition, *Career Adaptability* was shown to play a significant role as a moderator variable ($B = -0.010$; $p < 0.001$), indicating that *Career Adaptability* can strengthen the influence of *Self-Perceived Employability* in reducing students' career anxiety. The conclusion of this study confirms that strengthening *Self-Perceived Employability* and *Career Adaptability* is an important aspect in helping students face the transition to the world of work and reducing career anxiety.

Keywords: *Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, career anxiety, final-year students.

مستخلص البحث

ريزما إيلينا واتي. 220401110195. دور التكيف المهني في تعديل أثر القابلية المدركة للتوظيف على القلق المهني لدى طلبة السنة الأخيرة. البحث الجامعي. كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. 2026.

يعد القلق المهني من أبرز المشكلات النفسية التي يواجهها كثير من طلبة السنة الأخيرة خلال المرحلة الانتقالية من الحياة الجامعية إلى سوق العمل. ويهدف هذا البحث إلى تحليل أثر القابلية المدركة للتوظيف على القلق المهني، بالإضافة إلى اختبار دور التكيف المهني بوصفه متغيراً معدلاً في هذه العلاقة لدى طلبة السنة الأخيرة في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. اعتمد هذا البحث على المنهج الكمي باستخدام التصميم المسحي التفسيري. وبلغ عدد المشاركين 305 طالباً وطالبة من طلبة السنة الأخيرة من دفعات 2021 و2022، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية. وجمعت البيانات باستخدام ثلاثة مقاييس، وهي: مقياس القابلية المدركة للتوظيف، ومقياس القلق المهني، ومقياس القدرة على التكيف المهني IBM SPSS Statistics بالاستعانة ببرنامج (MRA) وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار المعتدل (CAAS). أظهرت نتائج البحث أن القابلية المدركة للتوظيف لها أثر سلبي دال إحصائياً على القلق المهني، مما يعني أنه كلما ارتفع إدراك الطالب لكفاءته وقدرته على الحصول على وظيفة، انخفض مستوى القلق المهني لديه. علاوة مما يشير إلى أن مهارات التكيف، (B = -0.010; p < 0.001) على ذلك، أثبت التكيف المهني فاعليته بوصفه متغيراً معدلاً المهني قادرة على تعزيز أثر القابلية المدركة للتوظيف في التخفيف من حدة القلق المهني لدى الطلاب. وتؤكد نتائج هذا البحث أن تعزيز كل من القابلية المدركة للتوظيف والتكيف المهني يعد عاملاً جوهرياً في مساعدة الطلاب على اجتياز مرحلة الانتقال إلى سوق العمل وتقليل مستويات القلق المهني لديهم.

الكلمات الأساسية: القابلية المدركة للتوظيف، التكيف المهني، القلق المهني، طلبة السنة الأخيرة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa tingkat akhir pada umumnya berada pada masa transisi penting, yaitu masa peralihan dari dunia perkuliahan menuju dunia profesional. Pada masa peralihan tersebut, mahasiswa seringkali mengalami kecemasan mengenai arah serta peluang karir yang akan di jalani(Septiana, 2025). Berdasarkan teori perkembangan, mahasiswa tingkat akhir memasuki tahap dewasa awal yaitu periode usia sekitar 21 hingga 40 tahun. Pada tahap tersebut, mereka dihadapkan dengan banyak tugas perkembangan masa dewasa, salah satunya adalah berkaitan dengan karir atau pekerjaan(Septiana, 2025). Lebih lanjut, dalam penelitiannya Fadhillah (2025), disebutkan bahwa Mahasiswa tingkat akhir berada dalam transisi menuju fase kedewasaan atau fase *emerging adulthood* yaitu fase dengan rentang usia 21 hingga 29 tahun, sementara mahasiswa tingkat akhir memasuki usia 21-25 tahun. Masa ini merupakan fase transisi bagi mahasiswa sesuai dengan tugas perkembangannya, dari kehidupan perkuliahan menuju proses pencarian kerja dan penentuan arah karier(Fadhillah, 2025).

Masa peralihan dari dunia akademik menuju dunia kerja menjadi sebuah tantangan baru bagi mahasiswa tingkat akhir dalam proses merancang dan mengembangkan rencana karir mereka (Ramadhan, 2025). Mahasiswa pada fase ini dituntut untuk menyelesaikan kewajiban akademik sekaligus mulai mempersiapkan diri dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Septiana, 2025). Namun demikian, seperti dalam penelitian (Farida, 2025) disebutkan bahwa masa peralihan tersebut adalah situasi yang sulit bagi mahasiswa karena harus mampu beradaptasi dalam pergantian dari dunia perkuliahan dengan dunia profesional. Banyak mahasiswa yang mengalami keresahan ketika menghadapi tekanan serta ketidakpastian terkait arah dan prospek masa depan mereka setelah menyelesaikan perkuliahannya. Selain itu, mahasiswa juga mengalami keraguan dan ketidakyakinan dalam menjalankan peralihan menuju fase selanjutnya yakni fase profesional dalam dunia kerja (Septiana, 2025). Sejalan dengan penelitian oleh Keane dkk, masa transisi tersebut menimbulkan kecemasan yang disebabkan karena muncunya berbagai pikiran masa depan, terutama mengenai prospek dan perkembangan karirnya, dimana hal tersebut dapat memicu emosi negatif serta rasa cemas (Keane et al., 2021).

Kecemasan karir yang dialami mahasiswa tingkat akhir dapat terlihat dari beberapa penelitian yang melakukan wawancara mendalam di antaranya yaitu dalam penelitian yang dilakukan oleh Pambudhi Y.A (2021), dan rekan-rekannya kepada 3 mahasiswa menyatakan bahwa mereka khawatir tidak memperoleh pekerjaan setelah lulus serta merasa cemas karena minimnya pengalaman kerja, sehingga kondisi tersebut memengaruhi motivasi akademik dan mendorong perilaku penundaan dalam menyelesaikan skripsi. Mahasiswa juga merasa khawatir akan kesulitan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keilmuan setelah meraih gelar sarjana, disertai perasaan gelisah dan rendahnya keyakinan terhadap kemampuan diri, yang kemudian berdampak pada munculnya gangguan tidur, kesulitan berkonsentrasi, serta penurunan fokus dalam situasi tertentu (Pambudhi et al., 2021). Selain itu, penelitian oleh Sari R,dkk. (2018) pada mahasiswa tingkat akhir UIN Suska Riau menguraikan bahwa Mahasiswa merasa khawatir tidak mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari UIN, bahkan berpotensi menjadi pengangguran, karena peluang kerja yang tersedia dinilai masih terbatas (Di et al., 2018).

Penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Noviyanti dan Hadi (2022) menggambarkan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir dapat dilihat dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan karier yang cukup berat, ditandai dengan kekhawatiran berlebihan terhadap masa depan pekerjaan, ketakutan tidak memperoleh karier yang sesuai dengan minat, bakat, maupun jurusan yang ditempuh, serta rasa tidak percaya diri dalam menghadapi persaingan dunia kerja. Salah satu mahasiswa menyatakan bahwa dirinya merasa takut tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan jurusan yang ditempuh, serta khawatir apabila pekerjaan yang diperoleh nantinya memiliki penghasilan yang rendah. Mahasiswa lain mengungkapkan bahwa ketidakjelasan arah karier membuatnya sering diliputi pikiran negatif, merasa tidak percaya diri, dan mengalami kesulitan tidur karena terus memikirkan kemungkinan menjadi pengangguran (Noviyanti & Hadi, 2022).

Kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir terus meningkat seiring menguatnya kompetensi dalam dunia kerja serta semakin kompleksnya dinamika sosial ekonomi, dimana adanya globalisasi dan kemajuan teknologi yang berkembang pesat menyebabkan pasar kerja mengalami perubahan yang juga besar dan mempengaruhi cara pandang serta ekspektasi

mahasiswa terhadap karirnya. Tingkat pengangguran yang tinggi serta sulitnya lulusan baru memperoleh pekerjaan semakin memperburuk kecemasan, terutama karena persaingan yang kian ketat dalam aspek pengalaman maupun latar belakang pendidikan (Cantika & Robertus Budi Sarwono, 2025).

Menurut data BPS pada Februari 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebanyak 4,76%, yang setara dengan sekitar 7,28 juta orang, dan kelompok usia 15–24 tahun merupakan kontributor terbesar (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2025). Angka tersebut menempati posisi pertama sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi se asia. Data memperlihatkan bahwa pengangguran paling banyak berasal dari lulusan SMA/SMK (7,4%), disusul lulusan S1/D4 (5,6%) (GoodStats, 2025). Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Februari 2025, jumlah angkatan kerja di Indonesia tercatat mencapai 153,05 juta jiwa, sedangkan penduduk bekerja sebanyak 145,77 juta orang. Angka tersebut mencerminkan adanya gap yang cukup jauh antara jumlah Angkatan kerja dengan penduduk yang bekerja.

Selain itu, dari kompas.id mencatat bahwa berdasarkan informasi Kemenaker yang dikumpulkan melalui kanal rekrutmen seperti SIAPkerja–Karirhub serta berbagai platform lowongan kerja daring, pada Agustus 2025 tercatat tersedia 117.173 lowongan yang berasal dari 35.157 perusahaan, dengan total kebutuhan tenaga kerja mencapai 137.796 orang. Hal ini menggambarkan ketimpangan yang jauh antara lapangan pekerjaan atau kebutuhan tenaga kerja dengan jumlah tenaga pencari kerja yakni hanya dapat menyerap sekitar 1,9% dari total pengangguran dan masih terdapat gap sekitar 98,1% atau 7.142.204 orang yang belum terserap. Kondisi tersebut dapat membuat mahasiswa merasa cemas terhadap pencapaian kariernya di dunia kerja, yang muncul akibat rasa takut dan kekhawatiran akan kesulitan memperoleh pekerjaan. Selain itu, minimnya pengalaman kerja, rendahnya keterlibatan dalam organisasi selama perkuliahan, kurangnya keterampilan atau keahlian, serta rendahnya kepercayaan diri terhadap kemampuan diri juga berkontribusi dalam meningkatkan tingkat kecemasan pada mahasiswa (Muhamdi Agung et al., 2023).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farida (2025) disebutkan hasil survei terhadap 20 responden mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Surakarta diperoleh sebanyak 75% atau sekitar 15 responden memiliki keresahan terkait karir masa depan mereka. keresahan tersebut antara lain disebabkan karena ketidakyakinan responden terhadap

kemampuan diri serta ketiadaan sosok mentor yang dapat membimbing arah karier menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keresahan mereka. Sebanyak 65% atau sekitar 13 responden menunjukkan tingkat kesiapan karier yang rendah karena mereka menyadari adanya ketidaksesuaian antara materi perkuliahan dan tuntutan dunia kerja, minimnya pengalaman praktis, kurangnya dukungan sosial, serta munculnya keraguan terhadap potensi dan kemampuan yang dimiliki (Farida, 2025).

Berdasarkan temuan-temuan di atas, menunjukkan bahwa kecemasan karir merupakan isu psikologis signifikan di lingkungan mahasiswa tingkat akhir. Dalam konteks mahasiswa UIN Malang, hasil survei awal oleh penelitian Ramadhan (2025) pada mahasiswa psikologi angkatan 2021 menunjukkan dari 27 mahasiswa terdapat 18 mahasiswa tingkat akhir jurusan psikologi cenderung tinggi tingkat kecemasan karirnya, 4 mahasiswa cenderung sedang dan sisanya cenderung rendah, sedangkan hasil survei kedua menghasilkan sebanyak 72% berkategori sedang dan 13% berkategori tinggi dengan dominasi pada aspek personal ability serta menunjukan hasil bahwa keterlibatan orang tua dalam perencanaan karir berkaitan dengan tingkat kecemasan karir mahasiswa (Ramadhan, 2025).

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2025) pada mahasiswa psikologi angkatan 2021 menunjukkan dari total 50 responden, sebanyak 42 orang atau 84% termasuk dalam kategori tinggi, sedangkan 8 orang atau 16% berada pada kategori sedang. Tidak ada responden yang tergolong dalam kategori rendah, yang menunjukkan bahwa hampir seluruh mahasiswa tingkat akhir merasakan adanya tekanan terkait karier dan menunjukan bahwa secara signifikan kecemasan karir berpengaruh positif terhadap Academic burnout (Nurcahyani, 2026). Selain itu, dalam penelitiannya Ayuningsih (2025) pada mahasiswa semester 8 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang juga menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa mengalami tingkat kecemasan karir yang tinggi, terutama dipicu oleh ketidakpastian memperoleh pekerjaan pertama yaitu sebanyak 72,3% dari 954 responden (Ayuningsih, 2025).

Berdasarkan percakapan informal dengan beberapa mahasiswa tingkat akhir angkatan 2022, terdapat keluhan mengenai keraguan terkait kompetensi, kekhawatiran menghadapi persaingan kerja, serta ketidaksiapan dalam memasuki dunia profesional. Mahasiswa juga kerap menyampaikan perasaan tidak percaya diri dan kebingungan dalam merencanakan karir pasca studi. Salah satu dari mereka yang berasal dari jurusan bahasa arab

mengungkapkan ketakutannya mengenai skill yang dimiliki tidak akan mampu bersaing di pasar kerja dan berpikir bahwa peluang atau prospek kerja bahasa arab cenderung kecil. Selain itu dari mahasiswa psikologi juga mengatakan bahwa lebih takut atau khawatir tidak mendapat pekerjaan daripada menjalankan pekerjaan, serta berpikir bahwa kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai itu sulit karena melihat kakak tingkat yang sudah lulus dan berprestasi juga sulit mendapatkan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kecemasan karir masih menjadi isu yang di alami oleh mahasiswa tingkat akhir UIN Malang yang sedang berada pada masa transisi karir.

Susan Heitler (dalam Novianti, 2021) dalam jurnalnya, menyatakan bahwa kecemasan karir merupakan jenis kecemasan yang paling sering dialami oleh mahasiswa(Noviyanti Arista, 2021). Tsai (2017) mendefinisikan kecemasan karir sebagai reaksi emosional negatif berupa rasa gelisah dan cemas terhadap hal-hal buruk yang mungkin terjadi di masa depan, khususnya berkaitan dengan persaingan kerja ataupun keterbatasan peluang pekerjaan, meskipun hal tersebut belum terjadi (Septiana, 2025). Kecemasan karir dapat timbul karena berbagai faktor, seperti terbatasnya kesempatan kerja, meningkatnya persaingan, tingginya angka pengangguran, minimnya pengalaman yang dimiliki individu, serta tuntutan keterampilan yang semakin tinggi dalam proses rekrutmen kerja (Noviyanti Arista, 2021).

Penelitian yang dikaji oleh Maghfiroh dan Dewi, menunjukan masalah kecemasan karir yang dialami oleh banyak mahasiswa tingkat akhir memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kesejahteraan psikologis mereka. Mahasiswa dengan kecemasan karir tinggi berpotensi memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih rendah. Hal ini terlihat dari hasil korelasi pada seluruh dimensi kesejahteraan psikologis, di mana dimensi *environmental mastery* atau kemampuan menguasai lingkungan menunjukkan hubungan negatif paling kuat dengan kecemasan karir. Artinya, mahasiswa yang merasa cemas terhadap masa depan karirnya cenderung kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan, kurang mampu mengembangkan diri, memiliki hubungan sosial yang kurang positif, serta merasa tidak memiliki orientasi dan tujuan hidup yang jelas. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa kecemasan karir dapat berdampak langsung pada menurunnya kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir (Maghfiroh & Dewi, 2023).

Selain berbagai factor sosial dan ekonomi, aspek psikologi dalam diri juga turut mempengaruhi kondisi kecemasan karir individu. Aspek-aspek tersebut antara lain konsep

diri, tingkat kepercayaan diri, kemampuan regulasi diri, kemampuan beradaptasi terhadap karir, efikasi diri, kesadaran diri, orientasi terhadap masa depan, serta tingkat kematangan vokasional yang dimiliki (Fadhillah, 2025). Penelitian yang dikaji oleh Kombado menyatakan bahwa konsep diri memiliki hubungan dengan kecemasan karier, di mana semakin positif atau tinggi konsep diri seseorang, maka tingkat kecemasan terhadap kariernya cenderung semakin rendah (Kombado, 2021). Penelitian Farida yang melibatkan 160 mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial memiliki hubungan simultan dengan tingkat kecemasan karier. (Farida, 2025).

Selain itu, penilaian diri terhadap kemampuannya dalam memperoleh pekerjaan juga mempengaruhi kekhawatiran individu terkait karir. Melalui analisis *career-entry worries*, oleh penelitian Sakapurnama dan Hasan (2023) pada 209 mahasiswa tingkat akhir Universitas Indonesia, yang menunjukkan bahwa *Self-Perceived Employability* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap berkurangnya kekhawatiran memasuki dunia kerja, dengan nilai korelasi sebesar 0,565 yang tergolong kuat hingga sangat kuat. Artinya, mahasiswa yang memiliki persepsi rendah terhadap kemampuan dirinya dalam memperoleh pekerjaan cenderung mengalami kekhawatiran karir yang lebih tinggi. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa persaingan di dunia kerja yang semakin ketat, ditambah tingginya standar kualifikasi yang ditetapkan perusahaan, memicu rasa tidak percaya diri, perasaan tidak kompeten, dan ketidakpastian yang berujung pada kecemasan pada mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi dunia kerja setelah lulus (Sakapurnama & Hasan, 2023).

Secara teoritis, hubungan antara *Self-Perceived Employability* (SPE) dan kecemasan karir juga dapat dijelaskan melalui teori appraisal kognitif dari Lazarus dan Folkman (1984), yang menyatakan bahwa kecemasan timbul ketika individu memandang suatu situasi sebagai ancaman dan menilai dirinya tidak memiliki kapasitas yang memadai untuk mengatasinya (Tua & Gaol, 2016). *Self-Perceived Employability* dalam konteks pasar kerja mencerminkan penilaian individu terhadap kemampuan diri, peluang kerja, serta daya saing dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi (Rothwell et al., 2008). Mahasiswa dengan tingkat *Self-Perceived Employability* yang tinggi cenderung mampu memperoleh pekerjaan yang sejalan dengan ketrampilan dan kompetensi yang dimilikinya, yang artinya mereka telah memiliki tingkat kesiapan yang lebih optimal dalam menghadapi tuntutan dunia

kerja dan menempati posisi sesuai dengan bidang yang diinginkan (Rahma et al., 2023). Individu yang memiliki persepsi *employability* yang rendah, ia cenderung melihat masa depan karier sebagai lebih mengancam dan penuh ketidakpastian. Persepsi ini memunculkan keyakinan bahwa dirinya tidak memiliki sumber daya atau kompetensi yang cukup untuk bersaing di pasar kerja, sehingga meningkatkan evaluasi ancaman (*threat appraisal*) dan menurunkan evaluasi kemampuan diri (*coping appraisal*).

Hal-hal di atas mendasari peneliti bahwa *Self-Perceived Employability* dapat dipandang sebagai konstruk yang dapat memahami keterkaitan antara faktor psikologis dan persepsi karier individu terhadap tingkat kecemasan yang dialami secara lebih menyeluruh. Dalam konteks karir, *Self-Perceived Employability* mencerminkan penilaian individu terhadap kemampuan diri, peluang kerja, serta daya saing dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki (Rothwell et al., 2008). Selain itu, dalam penelitiannya Fugate dkk, persepsi ini memiliki peran penting dalam membantu mahasiswa menghadapi proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, karena individu yang memiliki persepsi *employability* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi tuntutan profesional dan lebih mampu mengarahkan langkah kariernya secara proaktif. (Fugate et al., 2021).

Konsep *Self-Perceived Employability* berakar pada gagasan dasar *employability*. Hillage dan Pollard (1998) mengartikan *employability* sebagai kapasitas seseorang untuk mendapatkan pekerjaan pertamanya, mempertahankan posisi yang telah dimiliki, serta mendapatkan pekerjaan baru ketika dibutuhkan. Konsep ini mencakup unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang, serta bagaimana individu memanfaatkan dan menampilkan kemampuan tersebut kepada pemberi kerja maupun dalam persaingan di pasar tenaga kerja (Hillage & Pollard, 1998). Sebelum kemudian banyak para ahli yang mengembangkan konsep *employability* dalam berbagai konteks, Fugate et al. (2004) menjelaskan bahwa konsep *employability* berkaitan dengan cara individu menilai karakteristik yang dimilikinya dan sejauh mana hal tersebut dapat mendukungnya memenuhi tuntutan dunia profesional (Fugate et al., 2021). Sejalan dengan pandangan tersebut, Rothwell dan Arnold (2007) mengemukakan bahwa *employability* merupakan kemampuan seseorang untuk memperoleh pekerjaan sesuai yang diinginkan maupun mempertahankan pekerjaan yang telah didapatkan (Rothwell et al., 2008). (Nasa et al., 2022).

Selain persepsi individu terhadap peluang dan kemampuannya dalam memperoleh pekerjaan, literatur perkembangan karir juga menekankan pentingnya sumber daya psikososial dalam menghadapi transisi karir. Salah satu sumber daya tersebut adalah *Career Adaptability*, yang dalam penelitian ini diposisikan sebagai moderator karena memiliki kemungkinan dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan tingkat kecemasan karier yang dialami oleh mahasiswa pada fase akhir perkuliahan. Berdasarkan kerangka Career Construction Theory, oleh Savickas (1997) *Career Adaptability* dipahami sebagai psychosocial protective factor yang memungkinkan individu mengatur responsnya terhadap tuntutan karier. Kapasitas psikososial ini dapat melindungi individu dalam menghadapi transisi, ketidakpastian, dan tuntutan karier. Hal ini menjelaskan bagaimana kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya diri untuk menghadapi berbagai tuntutan karier, baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang (Savickas, 1997). Menurut Savickas & Porfeli (2012) dalam jurnalnya (Noviati & Mohammad, 2024) individu yang memiliki tingkat adaptabilitas karir tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian di dunia kerja, serta menunjukkan kesiapan dalam merencanakan, mengontrol, dan mengarahkan jalur kariernya.

Penelitian *Career readiness and Career Adaptability as a moderator between implementation of Merdeka Belajar-Kampus Merdeka program and career engagement* oleh Anggriana (2022) memperkuat bahwa *Career Adaptability* memiliki peran penting sebagai variabel moderator dalam konteks pengembangan karier mahasiswa. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Career Adaptability* dapat memengaruhi kuat-lemahnya hubungan antara kesiapan atau pengalaman karier dengan keterlibatan karier individu, sehingga mahasiswa yang memiliki adaptabilitas karier tinggi akan lebih mampu merespons tuntutan, perubahan, dan ketidakpastian secara positif. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, kondisi ini menjadi relevan karena adaptabilitas karier dapat membantu individu mengelola transisi dari dunia akademik menuju dunia kerja dengan lebih efektif, sekaligus menjaga keterlibatan mereka dalam proses perencanaan karier (Anggriana et al., 2022). Temuan ini menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berperan sebagai sumber daya psikologis yang penting dalam menghadapi transisi karier, terutama pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang bersiap memasuki dunia kerja.

Penelitian oleh Novianti et al. (2024) menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berperan penting dalam meningkatkan *Self-Perceived Employability* melalui kemampuan individu menghadapi tantangan, membangun kepercayaan diri, dan menjaga kesejahteraan psikologis. Dalam kaitannya dengan kecemasan karier, *Career Adaptability* juga membantu individu mengelola tekanan, ketidakpastian, dan kekhawatiran terhadap masa depan karier. Berdasarkan temuan penelitian Febrianti (2021), dimana individu dengan tingkat adaptabilitas karir yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi stres dan kecemasan terkait karier, karena mereka mampu mengatur arah kariernya secara fleksibel serta menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja (Syerlly Febrianti et al., 2023). Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis dan persepsi kontrol individu terhadap karirnya, sehingga menurunkan potensi munculnya kecemasan karier. Sejalan dengan itu, Novianti et al. (2024) menegaskan bahwa *Career Adaptability* memperkuat persepsi employability serta membantu mahasiswa menghadapi dinamika pasar kerja dengan lebih optimis dan percaya diri.(Novianti & Mohammad, 2024). Hal ini menunjukan *Career Adaptability* dapat dipahami sebagai faktor pelindung (protective factor) yang mampu menekan tingkat kecemasan karier, karena individu yang adaptif cenderung lebih siap menghadapi tantangan, serta mengatur tujuan.

Berdasarkan keseluruhan uraian di atas, kecemasan karir dapat dipahami sebagai salah satu isu psikologis yang cukup signifikan pada mahasiswa tingkat akhir, khususnya dalam menghadapi fase transisi dari dunia akademik menuju dunia kerja. Kondisi ini menjadi penting untuk diperhatikan karena kecemasan karir tidak hanya berkaitan dengan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan, tetapi juga dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis, pengambilan keputusan karir, serta kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia profesional. Berbagai penelitian sebelumnya di lingkungan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang telah mengkaji kecemasan karir dengan meninjau faktor-faktor seperti parental involvement, efikasi diri, dukungan sosial, family support, dan psychological capital, yang sebagian besar dilakukan pada mahasiswa angkatan 2021. Namun demikian, hingga saat ini belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji keterkaitan *Self-Perceived Employability* dengan kecemasan karir maupun yang melibatkan *Career Adaptability* dalam model hubungan tersebut. Keterbatasan kajian

ini menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi guna memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang berkaitan dengan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian ini berupaya memperdalam pemahaman mengenai kecemasan karir dengan mempertimbangkan berbagai penelitian sebelumnya dan menyoroti peran *Self-Perceived Employability* serta *Career Adaptability* sebagai variabel psikologis yang saling berkaitan. Kajian ini dilakukan untuk menggali tingkat kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir, menganalisis pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir, serta mengidentifikasi strategi psikologis yang berpotensi menjadi dasar intervensi untuk menurunkan kecemasan karir. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang menghubungkan persepsi terhadap kemampuan diri dalam memperoleh pekerjaan dengan tingkat kecemasan karir, serta bagaimana kemampuan adaptabilitas karir dapat memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi tantangan karir di masa depan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu mengisi celah penelitian (*research gap*) sekaligus memberikan dasar empiris bagi pengembangan intervensi dan kebijakan pengembangan karier mahasiswa yang tidak hanya menekankan peningkatan keterampilan akademik, tetapi juga berfokus pada penguatan aspek psikologis seperti kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, dan kesiapan menghadapi tantangan dunia kerja yang terus berubah.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan penjelasan yang telah disampaikan pada bagian latar belakang, maka perumusan masalah yang bisa diajukan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat *Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, dan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang?
2. Bagaimana pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang?
3. Bagaimana *Career Adaptability* memoderasi hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Mengetahui tingkat *Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, dan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir.
- 2) Menganalisis pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir.
- 3) Menguji peran *Career Adaptability* dalam memoderasi hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan yang signifikan baik dalam aspek teori maupun praktik. Berikut ini adalah manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi karier dengan memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai hubungan antara persepsi *employability*, kecemasan karier, dan peran *Career Adaptability* dalam menghadapi transisi ke dunia kerja.
- b) Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik serupa.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

- a) Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bahwa *Career Adaptability* yang mencakup aspek *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* merupakan keterampilan psikologis penting yang dapat dikembangkan untuk menghadapi tantangan karier.
- b) Hasil penelitian ini juga dapat memberikan alternatif strategi koping, di mana individu tidak hanya berfokus pada sulitnya kondisi pasar kerja, tetapi juga memperkuat kemampuan adaptabilitas sebagai cara efektif untuk menekan kecemasan karier

2) Bagi Universitas atau lembaga pendidikan

- a) Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan program pelatihan yang berorientasi pada peningkatan *Career Adaptability*, seperti workshop perencanaan karier, simulasi wawancara kerja, *career coaching*, atau layanan konseling karier.
 - b) Penelitian ini juga dapat membantu biro kemahasiswaan dalam merancang layanan konseling karier berbasis peningkatan adaptabilitas mahasiswa.
- 3) Bagi Bidang Psikologi Terapan
- a) Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi maupun psikologi pendidikan, khususnya dalam bidang *career counseling* dan *career development*.
 - b) Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan intervensi preventif untuk mengurangi kecemasan karier individu sebelum memasuki dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kecemasan karir

2.1.1 Kecemasan Karir

Kecemasan dalam memperoleh pekerjaan merupakan reaksi terhadap kondisi tertentu yang ditandai oleh munculnya perasaan tidak nyaman akibat tingginya persaingan antarjurusan dalam mencari pekerjaan. Hal tersebut dapat menghambat individu dalam mempersiapkan serta merencanakan masa depan secara optimal. Kecemasan karir oleh Tsai (2017) didefinisikan sebagai reaksi emosional negatif berupa rasa gelisah, dan merasa cemas terhadap hal-hal buruk yang mungkin terjadi di masa depan yang berkaitan dengan persaingan kerja ataupun keterbatasan peluang pekerjaan, meskipun belum terjadi (Septiana, 2025). Tsai dkk (2017) dalam (Fadhillah, 2025) juga mengungkapkan bahwa kecemasan karir ditandai dengan munculnya perasaan ragu, bimbang, serta kesulitan dalam mengambil keputusan terkait arah karir di masa mendatang. Kondisi ini membuat individu merasa gagal dan cemas karena tidak mampu menetapkan langkah lanjutan dalam proses perencanaan karirnya. Seperti yang dikatakan oleh Pisarik (2017) bahwa apabila *career anxiety* berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan psikologis individu, serta menyebabkan kesulitan dalam berkomunikasi dan munculnya rasa takut ketika harus menghadapi tantangan baru (Ayuningsih, 2025).

Menurut Durand dan Barlow (2006) dalam jurnal Pambudhi dkk., kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa merupakan kondisi emosional ketika individu merasa khawatir terhadap kemungkinan kegagalan di masa depan serta munculnya perasaan bahwa hal buruk akan terjadi. Kondisi ini ditandai dengan efek negatif seperti ketegangan fisik, rasa takut, dan kekhawatiran terhadap situasi yang belum terjadi. Kecemasan tersebut muncul karena banyaknya lulusan yang menyebabkan persaingan ketat dalam memperoleh pekerjaan sesuai bidangnya, serta pandangan bahwa mendapatkan pekerjaan bukanlah hal yang mudah (Pambudhi et al., 2021).

Hammad (2016) menjelaskan bahwa secara prinsip tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kecemasan umum dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Hanya saja, kecemasan karir lebih berfokus pada munculnya pikiran serta keyakinan negatif individu terhadap masa depan karirnya, seperti kekhawatiran akan kegagalan, ketakutan sulit memperoleh pekerjaan yang sesuai, serta tekanan dari aspek ekonomi maupun sosial. Kondisi tersebut kerap menimbulkan ketegangan dan rasa gugup ketika individu berhadapan dengan hal-hal yang berkaitan dengan karir (Hammad, 2016). Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat timbul karena beberapa faktor, antara lain faktor kognitif berupa persepsi negatif dan kekhawatiran bahwa diri tidak mampu menghadapi tantangan pekerjaan, faktor emosional yang ditandai dengan ketegangan terhadap kemungkinan situasi menakutkan di masa depan, serta faktor sosial berupa tekanan dari standar keberhasilan dan ekspektasi tinggi dari lingkungan sekitar (Hanifa, 2017).

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa career anxiety adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh reaksi afektif dan kognitif yang bersifat tidak menyenangkan, seperti perasaan cemas, khawatir, serta kecenderungan munculnya perilaku antisipatif dalam menghadapi berbagai ancaman dan ketidakpastian yang berkaitan dengan proses perkembangan karier individu. Kondisi ini muncul ketika individu menilai masa depan kariernya sebagai sesuatu yang sarat akan risiko, persaingan, dan keterbatasan kesempatan kerja. Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada konsep career anxiety menurut Tsai et al. (2017) yang memandang kecemasan karier sebagai konstruk multidimensional yang mencakup empat dimensi, yaitu kemampuan personal, keyakinan irasional terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta pelatihan dan pendidikan profesional.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecemasan Karir

Kajian oleh Ayuningsih (2025), menyimpulkan bahwa kecemasan karir dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

- 1) Faktor internal , ini dikemukakan oleh Rosliani dan Ariati (2017) antara lain seperti aspek kognitif, perilaku, dan regulasi diri berpengaruh terhadap tingkat kecemasan dalam dunia kerja. Persepsi negatif terhadap lingkungan kerja,

kurangnya keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, serta rendahnya kemampuan mengatur pikiran dan perilaku dapat memperburuk kecemasan yang berkaitan dengan karier (Ayuningsih, 2025).

- 2) Faktor Eksternal, ini sebutkan oleh Pisarik et al. (2017) yang dapat memicu kecemasan mahasiswa terkait dunia kerja meliputi (Zulfahmi & Andriany, 2021):
 - (1) Munculnya gejala umum kecemasan seperti gangguan tidur
 - (2) Ketidakcocokan antara pekerjaan yang tersedia dengan pekerjaan yang diinginkan sehingga menimbulkan rasa takut.
 - (3) Tekanan dari ekspektasi orang tua, lingkungan, maupun diri sendiri.
 - (4) Kurangnya bimbingan atau arahan tentang cara menghadapi serta mengembangkan karier di dunia kerja.
 - (5) Persepsi bahwa kemampuan diri tidak memadai yang menimbulkan distorsi kognitif dan menurunkan kepercayaan diri terhadap prospek karier.
 - (6) Kebiasaan membandingkan kemampuan dan perkembangan karier dengan teman sebaya yang memicu rasa cemas; serta
 - (7) Kekhawatiran terhadap ketidakstabilan ekonomi pribadi maupun lingkungan sekitar.

Menurut Greenberg dan Padesky (2004), ada dua faktor utama yang berperan dalam munculnya kecemasan saat individu menghadapi dunia kerja, antara lain:

1) Faktor kognitif

Yaitu kecemasan yang muncul disertai keyakinan bahwa sesuatu yang buruk sedang atau akan menimpa individu. Keyakinan ini menimbulkan respons fisik berupa perasaan cemas terhadap ancaman, baik yang bersifat fisik maupun sosial. Setiap individu memiliki pandangan berbeda tentang ancaman tersebut, dan pengalaman pribadi sering kali membentuk persepsi bahwa dirinya berada dalam bahaya, yang kemudian menimbulkan rasa cemas. Pemikiran ini umumnya berorientasi pada masa depan dan sering diwarnai dengan kekhawatiran terhadap kemungkinan terjadinya hal buruk.

2) Faktor kepanikan

Yaitu munculnya rasa panik sebagai bentuk ekstrem dari kecemasan. Kepanikan terjadi akibat interaksi antara emosi dan gejala fisik, yang menimbulkan perubahan cepat pada sensasi tubuh maupun kondisi mental. Reaksi panik ini memunculkan rasa takut berlebih dan meningkatkan kecemasan individu, yang kemudian memicu pelepasan adrenalin sebagai respons tubuh terhadap kondisi tersebut.

2.1.3 Dampak Kecemasan Karir

Berikut beberapa dampak dari kecemasan karir berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya dalam (Ayuningsih, 2025):

1) Menghambat perkembangan pengalaman individu.

Healy (1991) menjelaskan bahwa kecemasan karir memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perkembangan pengalaman individu. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa ragu, takut gagal, atau ketidakpastian terhadap pilihan karir yang tersedia, sehingga pada akhirnya menghambat proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ingin dijalani seseorang (Ayuningsih, 2025). Oleh Stewart, Stupnisky, Perry, dan LoVerso (2010) dijelaskan bahwa kecemasan yang dialami oleh siswa dapat menyebabkan mereka cenderung menghindari aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan karir, seperti mengikuti layanan konseling karir atau mencari informasi mengenai pilihan karir yang tersedia.

2) Mempengaruhi tingkat komitmen karir yang dipilih.

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja turut memengaruhi tingkat komitmen seseorang terhadap karir yang dipilih. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat kecemasan karir tinggi cenderung lebih berhati-hati dalam menetapkan pilihan karirnya serta menunjukkan sikap yang lebih terbuka untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan karir sebelum benar-benar berkomitmen pada satu jalur tertentu (Mirah & Indianti, 2018). Hal ini dapat berakibat pada menurunnya komitmen individu terhadap karir yang dijalani, munculnya rasa tidak puas terhadap pekerjaan, serta kegagalan dalam memberikan kontribusi yang optimal di lingkungan kerja, meskipun individu tersebut memiliki pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang cukup (Daniels et al., 2011)

3) Mempengaruhi respon psikologis

Dampak yang muncul berupa meningkatnya respons psikologis yang mendorong individu untuk terlalu fokus atau khawatir secara berlebihan terhadap berbagai kemungkinan negatif di masa depan. Bila tidak segera ditangani, kondisi kecemasan ini berpotensi berkembang menjadi gangguan kecemasan yang berlangsung terus-menerus (Noviyanti Arista, 2021).

2.1.4 Aspek Kecemasan Karir

Menurut Tsai et al. (2017), terdapat empat Aspek yang digunakan untuk memahami kecemasan yang dialami oleh mahasiswa ketika memasuki dunia kerja, yaitu Kemampuan pribadi, keyakinan irasional terkait pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta pelatihan dan pendidikan profesional yang diterima individu (Maghfiroh & Dewi, 2023).

1) *Personal ability* (kemampuan pribadi)

Merujuk pada kapasitas individu dalam menguasai keterampilan tertentu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan khusus. Aspek ini mencakup kemampuan dasar yang penting bagi calon karyawan, seperti penguasaan bahasa asing, keterampilan menggunakan komputer, kemampuan kepemimpinan, serta kemampuan bekerja sama dengan orang lain.

2) *Irrational Beliefs About Employment* (Keyakinan Tidak Rasional tentang Pekerjaan).

Menggambarkan pola pikir tidak rasional yang terus-menerus dimiliki seseorang terkait dunia kerja. Keyakinan irasional ini mencakup pandangan negatif atau berlebihan mengenai tantangan dan kesulitan yang mungkin dihadapi lulusan universitas ketika mulai memasuki lingkungan kerja.

3) *Professional Education Training* (pelatihan dan pendidikan profesional)

Mengacu pada pemahaman dan keterampilan profesional yang bersifat praktis, serta kemampuan untuk menilai harapan karir secara realistis. Aspek ini mencakup kekhawatiran mengenai kecocokan antara keahlian yang dimiliki dengan minat dan bakat, relevansi ilmu yang telah dipelajari, serta tingkat kesiapan terhadap tuntutan keterampilan profesional di dunia kerja.

4) *Employment environment* (Lingkungan Kerja)

Berkaitan dengan rasa cemas terhadap kurangnya informasi dan ketidakpastian kondisi dunia kerja, termasuk faktor-faktor seperti situasi ekonomi, tingkat pendapatan, serta dinamika ketenagakerjaan yang mungkin tidak sesuai dengan harapan individu.

2.1.5 Kajian Keislaman Kecemasan Karir

Kecemasan karir adalah salah satu bentuk kecemasan terhadap masa depan, yang juga disebut *ontoc anxiety*. Kondisi ini seringkali disebabkan oleh ketidakpastian terkait masa depan atau perasaan tak berdaya menghadapi tantangan hidup. Rasa cemas ini juga bisa berakar pada pemahaman yang keliru tentang takdir dalam Islam, di mana seseorang merasa seolah tidak memiliki kendali atas nasibnya sendiri. Sebagai makhluk ciptaan Allah yang dianugerahi kemampuan berpikir dan berefleksi, manusia sering kali dipengaruhi oleh pikiran mengenai masa lalu, masa kini, dan terutama masa depan. Masa depan kerap menjadi sumber kekhawatiran yang mengganggu alam bawah sadar, karena manusia secara alami memiliki kecenderungan untuk memikirkannya. Namun, penting bagi manusia untuk memahami batas dalam memikirkan masa depan agar tidak berlebihan, sebab kecemasan yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif, khususnya terhadap kesehatan mental (Darajah, 2024).

Al-Qur'an tidak menyebut kecemasan secara langsung dengan istilah yang sama, tetapi maknanya tergambar melalui berbagai istilah yang merepresentasikan dinamika emosi batin manusia, seperti *khauf* yang merujuk pada rasa takut, *hamm* sebagai bentuk kegelisahan, *hazn* yang menunjukkan kesedihan, *ghamm* sebagai duka yang mendalam, serta *wahn* yang menggambarkan kondisi lemahnya mental dan spiritual. Salah satu istilah yang dinilai paling dekat dengan konsep kecemasan adalah *hamm* (هَمٌّ), yang dalam bahasa Arab merujuk pada perasaan khawatir, gelisah, dan tekanan batin yang cukup mendalam (Harits, 2026). Kata *hamm* disebutkan sebanyak sembilan kali dalam enam surat yang berbeda di dalam Al-Qur'an. Secara umum, *hamm* bermakna kegelisahan atau kecemasan

terhadap sesuatu yang belum atau akan terjadi. Salah satu penggunaannya terdapat dalam QS. Al-Qur'an Surah Ali 'Imran ayat 154:

... وَطَائِفَةٌ قَدْ أَهَمَّتْهُمْ أَنْفُسُهُمْ يَظُنُّونَ بِاللَّهِ غَيْرَ الْحَقِّ ظَنَّ الْجَاهِلِيَّةِ ...

yang artinya : “...sedang segolongan lagi telah dicemaskan oleh diri mereka sendiri, mereka menyangka yang tidak benar terhadap Allah seperti sangkaan jahiliyah...”

Ayat di atas menjelaskan bahwa kata hamm sebagai bentuk kecemasan yang dialami kaum munafik ketika menghadapi peperangan bersama kaum mukmin. Menurut Tafsir Al-Azhar, kecemasan itu muncul karena adanya keraguan, ketakutan, dan prasangka buruk terhadap pertolongan Allah. Dalam konteks kesehatan mental (mental illness), hamm dapat dipahami sebagai keadaan cemas yang disertai pola pikir negatif, rasa takut berlebihan terhadap kemungkinan buruk, serta kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diinginkan atau target yang dirasa sulit dicapai (Amrullah, 2001).

Kecemasan yang tidak dikelola dengan baik dan dibiarkan tanpa kendali berpotensi membawa seseorang pada kondisi tekanan psikologis yang berkepanjangan, bahkan dapat menjauhkannya dari ketenangan batin. Oleh karena itu, sebagai pedoman hidup bagi umat Islam, Al-Qur'an tidak hanya memuat arahan terkait aspek teologis dan ibadah, tetapi juga menghadirkan panduan dalam menghadapi berbagai persoalan psikologis, termasuk masalah kecemasan. Sebagaimana contohnya dalam QS. Al-Baqarah [2]: 216 .

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

Yang artinya : “Diwajibkan atasmu berperang, padahal itu kamu benci. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

Ayat ini mengajarkan bahwa kita perlu berserah diri kepada Allah atas segala ketetapan-Nya. Saat merasa cemas, seseorang sering kali merasa tidak berdaya menghadapi keadaan. Dengan bertawakal, yaitu menyerahkan hati sepenuhnya kepada Allah, seseorang bisa memperoleh kekuatan batin untuk menerima dan menjalani kenyataan tanpa rasa takut atau khawatir yang berlebihan. Keyakinan bahwa Allah lebih mengetahui apa yang terbaik bagi hamba-Nya juga membantu hati menjadi lebih tenang dan tidak mudah larut dalam kekhawatiran terhadap hal-hal yang belum tentu terjadi. Dengan memahami hal tersebut, manusia diajak untuk menyerahkan diri sepenuhnya kepada Allah SWT, mempercayai setiap rencana-Nya, serta menjalani kehidupan dengan penuh optimisme dan keyakinan. Allah SWT telah menentukan segala sesuatu dengan ukuran dan ketetapan tertentu jauh sebelum hal itu terjadi, termasuk waktu dan durasi bagi setiap peristiwa. (Darajah, 2024).

Berdasarkan perspektif Islam, kecemasan karier dapat dipahami melalui sejumlah konsep kunci yang menekankan keterkaitan antara manusia dengan Tuhan serta pentingnya membangun sikap positif dalam menjalani kehidupan. Salah satu upaya untuk mengatasinya adalah dengan mengamalkan husnudzon (berprasangka baik) serta memperkuat keyakinan kepada Allah. Husnudzon mendorong individu untuk memelihara sikap optimis, yang pada gilirannya dapat membantu mereduksi kecemasan. Nilai ini tercermin dalam Al-Qur'an, khususnya pada Surah Al-Isra ayat 31, sebagaimana dijelaskan pula dalam Tafsir Al-Munir jilid 8.

وَلَا تَقْتُلُوا أَوْلَادَكُمْ خَشْيَةَ إِمْلَاقٍ ۖ نَحْنُ نَرْزُقُهُمْ وَإِيَّاكُمْ ۚ إِنَّ قَتْلَهُمْ كَانَ خِطْئًا كَبِيرًا

Yang artinya : “ *janganlah kamu membunuh anak-anakmu karena takut miskin. Kamilah yang memberi rezeki kepada mereka dan juga kepadamu. Sesungguhnya membunuh mereka itu adalah suatu dosa yang besar*”.

Tafsir Al-Munir jilid 8 menjelaskan bahwa Surah Al-Isra ayat 31 memuat larangan tegas untuk membunuh anak karena takut miskin atau rasa malu. Allah SWT menegaskan bahwa rezeki setiap manusia, baik orang tua maupun anak,

telah dijamin oleh-Nya, sehingga tindakan tersebut termasuk dosa besar. Ayat ini menjadi pengingat bahwa manusia, terutama yang berada dalam kondisi kekurangan, tidak seharusnya meragukan kasih sayang Allah atau terjebak dalam ketakutan berlebihan terhadap masalah ekonomi. Kekhawatiran yang berlebihan menunjukkan cara berpikir yang keliru, yaitu terlalu fokus pada kecemasan duniawi dan kurangnya keyakinan kepada Allah. Membunuh anak karena takut miskin juga mencerminkan buruk sangka kepada-Nya serta bertentangan dengan keadilan dan kasih sayang-Nya. Karena itu, ayat ini mengajarkan agar manusia tidak berlebihan mencemaskan masa depan, khususnya terkait kebutuhan material, sebab Allah telah mengatur rezeki setiap makhluk. Dengan begitu, semakin kuat sikap husnudzon seseorang, semakin kecil kecemasan yang dirasakan dalam menjalani kehidupan. (Harits, 2026).

Terdapat berbagai pendekatan psikoterapi dalam bidang psikologi yang digunakan untuk menangani gangguan mental, khususnya gangguan kecemasan. Salah satu metode yang sering diterapkan adalah psikoterapi berbasis agama. Kecemasan umumnya ditandai oleh ketidaktenangan hati, rasa gelisah, kekhawatiran, dan ketakutan yang berlebihan. Oleh karena itu, psikoterapi agama memiliki peran penting dalam membantu mengatasi kondisi tersebut. Dalam ajaran Islam, terdapat berbagai ayat Al-Qur'an, hadis Nabi, serta pemikiran para ulama yang memberikan panduan tentang cara melepaskan diri dari kecemasan berlebihan, ketegangan, dan depresi, sehingga seseorang dapat mencapai ketenangan batin dan keseimbangan emosional. Beberapa diantaranya yaitu (Darojah, 2024):

1) Ikhtiar dan bertawakkal kepada Allah SWT.

Salah satu solusi yang diajarkan dalam AlQur'an kepada generasi dalam menghadapi kecemasan adalah berikhtiar dan bertawakkal kepada Allah SWT dalam setiap keadaan sambil tetap berusaha sebaik mungkin. Nilai ini tergambar dalam QS. Yusuf [12]: 86-87, yang berbunyi :

قَالَ إِنَّمَا أَشْكُوا بَثِّي وَحُزْنِي إِلَى اللَّهِ وَأَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٨٦﴾

Yang artinya : Dia (Ya'qub) menjawab, “*Hanya kepada Allah aku mengadakan kesusahan dan kesedihanku. Aku mengetahui dari Allah apa yang tidak kamu ketahui*”.

يَبْنَىٰ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ
إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Yang artinya : “*Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah hanyalah orang-orang yang kafir.*”

Nabi Yaqub menumpahkan kesedihan dan keresahannya hanya kepada Allah. Sikap tersebut mencerminkan keyakinan bahwa hanya Allah tempat terbaik untuk mengadu, karena hanya Dia yang memiliki kekuasaan untuk menolong dan memberi jalan keluar dari setiap kesulitan. Keyakinan Nabi Ya'qub tersebut bukan hanya bahwa Allah adalah tempat terbaik untuk mengadu menjadi pelajaran penting bagi generasi agar tidak sekadar bergantung pada doa, tetapi juga berusaha seoptimal mungkin dalam menghadapi kesulitan. Ayat tersebut mengajarkan bahwa ketika menghadapi persoalan berat, seseorang perlu tetap optimis dan tidak mudah menyerah. Doa hendaknya disertai dengan tindakan nyata, seperti mencari bantuan profesional dari psikolog atau psikiater, sebagai langkah pencegahan sekaligus upaya menemukan solusi dari kecemasan yang dialami.

Selain itu QS.Yusuf (87) menggambarkan bagaimana Nabi Ya'qub menunjukkan keteguhan dan kesungguhan dalam menghadapi kehilangan Yusuf dan Bunyamin, dengan tetap mendorong anak-anaknya untuk terus berusaha mencari kabar tentang keduanya. Perintah tersebut tidak hanya mencerminkan keinginan seorang ayah untuk menemukan anaknya, tetapi juga mengandung nilai penting tentang usaha yang tidak boleh berhenti meskipun berada dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Dalam Tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa sikap Nabi Ya'qub ini merupakan bentuk

pendidikan kepada anak-anaknya agar tetap melakukan ikhtiar secara maksimal dalam mencari informasi tentang Yusuf dan Bunyamin, tanpa menyerah pada keadaan yang tampak sulit. Hal ini menunjukkan bahwa usaha harus tetap dilakukan meskipun hasilnya belum terlihat secara jelas.

Sementara itu, dalam Tafsir Al-Munir dijelaskan bahwa Nabi Ya'qub secara tegas memerintahkan anak-anaknya untuk kembali pergi ke Mesir dengan tujuan memperoleh kabar tentang Yusuf dan Bunyamin. Perintah tersebut disertai dengan nasihat agar mereka tidak berputus asa dari rahmat Allah, karena sikap putus asa merupakan sesuatu yang dilarang. Penekanan ini menunjukkan bahwa dalam menghadapi kesulitan, manusia tidak hanya dituntut untuk berusaha, tetapi juga menjaga harapan dan keyakinan bahwa pertolongan Allah tetap ada. Dengan demikian, kisah ini mengajarkan bahwa dalam kondisi yang penuh ketidakpastian sekalipun, usaha yang sungguh-sungguh harus tetap dilakukan, disertai dengan sikap optimis dan tidak menyerah terhadap keadaan.

Kisah di atas mengajarkan untuk tidak hanya bergantung pada doa, tetapi juga menyeimbangkannya dengan usaha nyata dalam menghadapi masalah. Ketika dilanda kecemasan, seseorang perlu tetap optimis dan berusaha mencari solusi, termasuk melalui bantuan profesional jika diperlukan. Tawakal sejati tumbuh dari usaha yang sungguh-sungguh; manusia wajib berusaha semaksimal mungkin, namun tetap menyadari bahwa hasil akhir berada di tangan Allah. Dengan cara ini, rasa cemas dan takut terhadap masa depan dapat berkurang karena keyakinan bahwa Allah akan memberikan hasil terbaik sesuai dengan usaha dan keimanan yang dimiliki.

2) Menata Masa Depan Dengan Keimanan Ketakwaan.

Salah satu sumber ketakutan dan kecemasan yang sering dialami individu berkaitan dengan rezeki atau kondisi finansial. Mereka kerap merasa khawatir tentang bagaimana cara menjalani kehidupan yang layak dan berkecukupan di masa depan, serta apakah mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Kekhawatiran ini sering membuat seseorang cenderung membandingkan

pencapaiannya dengan orang lain. Banyak dari mereka ingin segera meraih kesuksesan, kekayaan, dan mewujudkan impian-impian besar di usia muda, terutama pada fase dewasa awal. Oleh Darojah (2025) dijelaskan dalam penelitiannya bahwa dalam merencanakan masa depan, tidak perlu diliputi kegelisahan. Yang terpenting adalah mempersiapkannya dengan memperkuat keimanan, ketakwaan, serta memperbanyak amal saleh. Dalam QS, Al-Baqarah [2]: 277,

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ
وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٢٧٧﴾

Yang artinya: *“Sungguh, orang-orang yang beriman, mengerjakan kebajikan, melaksanakan salat dan menunaikan zakat, mereka mendapat pahala di sisi Tuhannya. Tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak akan bersedih hati.”*

Menurut tafsir Al-Munir, orang-orang yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya akan senantiasa menaati segala perintah dan menjauhi larangan-Nya. Mereka beramal saleh tidak hanya untuk kebaikan diri sendiri, tetapi juga 24 membantu orang lain yang sedang mengalami kesulitan. Mereka menjaga konsistensi dalam mendirikan salat, mendekatkan diri kepada Allah, dan menunaikan zakat sebagai bentuk kepedulian sosial untuk mengurangi kemiskinan di sekitarnya. Selain itu, mereka saling mencintai karena Allah. Bagi orang-orang seperti ini, Allah menjanjikan pahala yang sempurna, perlindungan, serta penjagaan atas segala urusan mereka. Dengan keimanan dan amal yang kuat, mereka terbebas dari rasa takut terhadap masa depan maupun penyesalan atas masa lalu. Oleh karena itu, tidak ada alasan untuk merasa cemas terhadap masa depan atau takut kepada siapa pun, sebab mereka senantiasa berada dalam lindungan Allah. Tak perlu gelisah atau bersedih atas apa pun, karena segala yang kita miliki bisa saja hilang, namun Allah akan menggantinya dengan sesuatu yang jauh lebih baik dari apa yang kita harapkan.

3) Yakin Terhadap Pertolongan Allah.

Menyerahkan kepercayaan sepenuhnya kepada Allah tidak hanya menumbuhkan harapan, tetapi juga menghadirkan ketenangan batin. Keyakinan kepada-Nya mampu meredakan tekanan psikologis dan menjadi landasan penting dalam proses penyembuhan kecemasan. Bagi individu yang rentan terhadap gangguan kesehatan mental, keyakinan yang kuat pada pertolongan Allah dapat menjadi sumber ketenangan dan kekuatan untuk menghadapi kecemasan. Lebih dari sekadar keyakinan, hal ini menjadi dorongan yang menumbuhkan harapan serta keberanian dalam menghadapi setiap ujian kehidupan. Dalam Al-Qur'an, terdapat kisah tentang Ashabul Kahfi yang dijelaskan dalam QS. Al-Kahfi [18]: 10. Dikisahkan sekelompok pemuda mencari perlindungan di dalam sebuah gua dan berdoa,

إِذْ أَوَى الْفِتْيَةُ إِلَى الْكَهْفِ فَقَالُوا رَبَّنَا آتِنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَهَيِّ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا (١٠)

Yang Artinya:

“Ya Tuhan kami. Berikanlah rahmat kepada kami dari sisi-Mu dan sempurnakanlah petunjuk yang lurus bagi kami dalam urusan kami,” Maka Kami tutup telinga mereka di dalam gua itu, selama beberapa tahun.”

Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menceritakan keajaiban yang dialami para pemuda Ashabul Kahfi, salah satu kisah menakjubkan dalam Al Qur'an. Mereka meninggalkan kaum mereka untuk menghindari fitnah dan menjaga kemurnian iman. Para pemuda itu berlindung di sebuah gua di pegunungan sebagai tempat persembunyian agar dapat tetap mempertahankan ajaran agama mereka. Di dalam gua tersebut, mereka berdoa dengan penuh keikhlasan, memohon rahmat dan petunjuk yang benar dari Allah. Dan Allah mengabulkan doa mereka dengan memberikan pertolongan berupa tidur yang panjang selama bertahun-tahun dalam keadaan tenang. Peristiwa ini menjadi salah satu bukti keajaiban dan kasih sayang Allah

kepada mereka, di mana Allah menjaga mereka agar dapat beristirahat dengan aman tanpa gangguan dalam waktu yang lama.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keberanian para pemuda Ashabul Kahfi yang memilih meninggalkan kaumnya demi mempertahankan keimanan, serta ketulusan dan kesungguhan mereka dalam berdoa, menjadi sebab turunnya pertolongan Allah. Kisah ini menunjukkan bahwa bantuan Allah selalu datang pada waktu yang paling tepat. Dari kisah tersebut, generasi milenial diharapkan dapat menyadari bahwa pertolongan Allah senantiasa ada, dan tidak ada masalah yang mustahil diselesaikan dengan izin dan kehendak-Nya.

2.2 *Self-Perceived Employability*

2.2.1 Definisi *Self-Perceived Employability*

Self-Perceived Employability berakar dari konsep dasar *employability* yang dikemukakan oleh Hillage dan Pollard (1998), yang mendefinisikan *employability* sebagai kemampuan seseorang untuk memperoleh pekerjaan pertama, mempertahankan posisi yang dimiliki, serta mendapatkan pekerjaan baru bila diperlukan. Konsep ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu, serta bagaimana ketiga aspek tersebut digunakan dan ditunjukkan kepada pemberi kerja maupun dalam konteks pasar tenaga kerja tempat seseorang berupaya mencari pekerjaan (Hillage & Pollard, 1998).

Menurut Yorke (2006), *employability* adalah kemampuan seorang lulusan perguruan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan posisi yang dimiliki, berpindah jabatan, atau memperoleh pekerjaan baru jika diperlukan. Kemampuan ini penting untuk membantu individu menghadapi tantangan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan memasuki dunia kerja, *employability* juga mencakup keyakinan terhadap kemampuan diri untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan meraih posisi yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki (Rothwell et al., 2008). Lebih lanjut, Rothwell et al. (2008) meneliti *employability* dari perspektif individu yang disebut sebagai *Self-Perceived Employability*. *Self-Perceived Employability* mengacu pada

kemampuan yang dirasakan seseorang untuk memperoleh pekerjaan yang berkelanjutan dan relevan dengan tingkat kualifikasinya. Hal ini penting karena mahasiswa atau calon sarjana diharapkan dapat membangun karir yang berkelanjutan dan berkembang secara bertahap setelah mereka lulus.

Persepsi individu terhadap kemampuan diri untuk diterima bekerja memiliki arti yang penting. Menurut Berntson (2008) Ketika seseorang yakin akan kemampuannya memperoleh pekerjaan, hal ini menunjukkan keyakinan mereka terhadap peluang mendapatkan pekerjaan baru, sehingga *perceived employability* berfungsi sebagai faktor pengendali dalam karier seseorang (Berntson, 2008). Persepsi diri terkait *employability* mencakup pemahaman dan keyakinan mahasiswa mengenai kemungkinan mereka berhasil mendapatkan pekerjaan penuh waktu setelah lulus (Listyaratri, 2023).

Rothwell et al. (2008) menjelaskan bahwa konstruk *Self-Perceived Employability* merupakan bentuk *perceived ability*, yaitu kemampuan yang dirasakan oleh individu untuk memperoleh pekerjaan yang berkelanjutan dan sesuai dengan tingkat kualifikasi yang dimilikinya. *Self-Perceived Employability* adalah bagian dari konsep *employability* yang ada dalam diri individu sekaligus bagaimana individu memandang kemampuannya sendiri. Lebih lanjut, Rothwell et al. (2008) menyebutkan bahwa *Self-Perceived Employability* terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *my university*, *my field of study*, kondisi pasar tenaga kerja eksternal (*the state of external labour market*), dan keyakinan diri (*self-belief*).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *Self-Perceived Employability* merupakan persepsi subjektif individu terhadap kemampuan dirinya untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki di tengah dinamika pasar kerja. Persepsi ini tidak hanya mencerminkan penilaian terhadap keterampilan dan pengetahuan personal, tetapi juga melibatkan keyakinan individu terhadap peluang kerja, daya saing, serta kesiapan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada konsep *Self-Perceived Employability* menurut Rothwell et al. (2008) yang menekankan bahwa *employability* dipahami sebagai evaluasi individu terhadap kemampuan dirinya

dalam bersaing di pasar kerja, baik dari sisi faktor internal maupun persepsi terhadap kondisi eksternal.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self-Perceived Employability*.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Putra dan Handoyo (2018), terdapat empat faktor yang dapat memengaruhi *Self-Perceived Employability* (Ramadani, 2025), yaitu:

1) Pengetahuan dan keahlian.

Pengetahuan dan keterampilan dianggap sebagai modal utama yang dimiliki individu untuk dapat diterima bekerja. Hillage & Pollard (1998) menyebutkan tiga aset *employability*, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Individu dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki peluang yang lebih baik dalam memperoleh pekerjaan. Keahlian yang dimaksud mencakup kemampuan khusus maupun umum di bidang pekerjaan, serta penguasaan informasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Setiap individu menunjukkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda, namun ketiganya sama-sama tidak hanya menitikberatkan pada aspek akademis semata.

2) *Social Capital*

Modal sosial juga dianggap sebagai aspek penting bagi individu dalam memperoleh pekerjaan. Modal sosial mencakup kemampuan seseorang membangun hubungan sosial yang bermanfaat dan mendukung upaya mereka dalam mencari pekerjaan.

3) Sikap.

Berdasarkan konteks *employability*, sikap yang ditunjukkan individu dalam mencari pekerjaan menjadi aspek penting. Beberapa sikap utama meliputi kesiapan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan memiliki fleksibilitas dalam menghadapi situasi yang berubah-ubah. Kedua sikap ini sangat dibutuhkan untuk menghadapi dunia kerja yang dinamis. Selain itu, individu juga diharapkan mampu mengembangkan sikapnya menjadi lebih baik, yang berperan penting dalam mendukung kemampuan adaptasi mereka.

4) Demografis

Salah satu faktor yang memengaruhi *employability* adalah usia dan gender. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki peluang lebih besar di pasar tenaga kerja, sehingga lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan (McQuaid & Lindsay, 2005). Sementara itu, individu yang lebih tua biasanya menghadapi kesulitan lebih besar dibandingkan mereka yang lebih muda.

2.2.3 Aspek *Self-Perceived Employability*

Rothwell, Herbert, & Rothwell (2008) menyusun konsep menyeluruh mengenai *Self-Perceived Employability* pada mahasiswa. Konsep tersebut dapat dilihat dalam Tabel.1 yang menunjukkan empat aspek utama, yaitu *self-belief*, *my university*, *my field of study*, dan *the state of the external labour market*, dengan *my ambition* berada di bagian tengah konstruksi. Mereka menjelaskan bahwa kehadiran *my ambition* diperlukan karena mahasiswa umumnya belum memasuki dunia kerja, sehingga aspek ini berfungsi sebagai proyeksi atau gambaran atas persepsi keberhasilan mereka di masa depan. *My ambition* bukan merupakan inti dari *Self-Perceived Employability*, melainkan representasi dari keyakinan individu terhadap potensi dirinya. Selain itu, Fugate et al. menambahkan bahwa *employability* merupakan konstruk psikososial, sehingga keterikatan mahasiswa terhadap universitas yang mereka tempuh juga dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap *employability*. Hal tersebut kemudian menjadi aspek tambahan yang disebut sebagai “*University Commitment*.” (Rothwell et al., 2008)

1) *My university* (universitas saya)

Dimensi ini berhubungan dengan reputasi dan citra baik dari universitas tempat mahasiswa belajar. Hal tersebut turut membentuk cara pandang mahasiswa mengenai peluang mereka dalam memperoleh pekerjaan di masa depan.

2) *My field of study* (bidang studi saya)

aspek ini merujuk pada disiplin ilmu yang dipilih mahasiswa. Bidang studi tersebut memengaruhi bagaimana mahasiswa menilai kelayakan mereka di dunia kerja, termasuk gelar yang akan diperoleh setelah lulus.

3) *Self-belief*

Aspek ini mencakup keyakinan internal individu atas kemampuan yang dimiliki. Pengetahuan, potensi pengembangan diri, serta rasa percaya bahwa dirinya pantas untuk mendapatkan pekerjaan termasuk dalam aspek ini.

4) *The state of external labour market*

Aspek ini berkaitan dengan persepsi individu terhadap kondisi nyata pasar kerja. Pemahaman tersebut dapat mendorong individu merasa layak dan mampu untuk memperoleh pekerjaan.

5) *University commitment*

Aspek ini menggambarkan keterikatan emosional mahasiswa terhadap universitasnya yang dapat meningkatkan kinerja akademik. Kesadaran akan tanggung jawab pribadi terkait kehidupan kampus dapat mendorong pengembangan kemampuan akademik dan keterlibatan dalam kegiatan universitas.

6) *My ambition*

My Ambition adalah aspek yang menggambarkan tingkat dorongan, tujuan, dan motivasi individu untuk mencapai keberhasilan karier di masa depan. Aspek ini mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki arah hidup yang jelas, keinginan untuk berkembang, serta keseriusan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dalam konteks ini, ambisi menjadi bagian dari faktor internal karena berkaitan dengan keyakinan dan kesiapan diri individu dalam meraih peluang kerja..

2.3 Career Adaptability

2.3.1 Definisi Career Adaptability.

Menurut Savickas (2012) *Career Adaptability* adalah konstruksi psikososial yang menggambarkan sumber daya yang dibutuhkan individu untuk dapat menghadapi, mengelola, dan mempersiapkan diri terhadap berbagai perubahan atau transisi karier yang terjadi di masa kini (Fadilah & Setiaji, 2025). Disebut sebagai konstruksi psikososial karena sumber daya yang membentuk kemampuan ini muncul dari proses regulasi diri individu serta interaksinya dengan lingkungan. Sumber daya tersebut berperan dalam membantu individu menghadapi situasi yang baru, kompleks, dan

ambigu dalam perkembangan, perpindahan pekerjaan, maupun pengalaman traumatis terkait pekerjaan. Kemampuan ini juga mencakup penyesuaian selama berbagai tahap kehidupan, seperti perubahan dari anak ke remaja, dari pendidikan ke dunia kerja, hingga perpindahan antar pekerjaan (Adek Saputri, 2022).

Career Adaptability merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan peran, misalnya dari pelajar menjadi pekerja, sekaligus menjadi kapasitas penting untuk memasuki tahap perkembangan karier berikutnya (Savickas, 1997). Dalam kerangka *career construction*, kemampuan ini berfungsi sebagai bentuk regulasi diri yang membantu seseorang mengembangkan cara menghadapi tantangan serta strategi coping yang efektif (Syerlly Febrianti et al., 2023). Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa *Career Adaptability* adalah kemampuan individu untuk mempersiapkan diri menghadapi berbagai tugas yang dapat diperkirakan, menjalankan peran-peran dalam pekerjaan, serta mengatasi tantangan yang muncul secara tiba-tiba akibat perubahan dalam pekerjaan maupun lingkungan kerja (Nugroho & Fajriyanthi, 2021).

Mahasiswa yang memiliki *Career Adaptability* akan menunjukkan perhatian terhadap pekerjaan maupun kariernya, baik saat ini maupun di masa depan, sehingga mampu menyusun rencana karier dengan lebih matang. Mereka juga cenderung mengambil kendali atas perjalanan kariernya melalui pengambilan keputusan yang bertanggung jawab, serta aktif mencari informasi dan memuaskan rasa ingin tahu mengenai berbagai aspek pekerjaan dan peran profesionalnya. Selain itu, individu dengan *Career Adaptability* memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi dalam mencapai tujuan serta kesuksesan karier (Rahma et al., 2023). Tingginya *Career Adaptability* juga membuat seseorang lebih kecil kemungkinannya mengalami pengangguran dalam waktu lama, karena mereka mampu memahami dan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. Lebih jauh, *Career Adaptability* diketahui berhubungan positif dengan kemampuan kerja (*employability*) sehingga dapat semakin mendukung perkembangan karier individu (McArdle et al., 2007).

Career Adaptability dengan demikian dapat disimpulkan sebuah kemampuan psikososial yang memungkinkan individu untuk merespons, mengelola, serta

menyesuaikan diri secara luwes terhadap berbagai tuntutan, perubahan, dan ketidakpastian yang terjadi sepanjang proses perkembangan karier. Kemampuan ini membantu individu dalam menyusun perencanaan karier, mengarahkan dan mengendalikan pilihan karier, mengeksplorasi berbagai peluang, serta menghadapi tantangan karier secara adaptif. Pada penelitian ini, peneliti mengacu pada konsep *Career Adaptability* berdasarkan *Career Construction Theory* yang dikemukakan oleh Savickas (1997), yang menjelaskan bahwa adaptabilitas karier terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*, yang berperan sebagai faktor pelindung psikologis dalam menghadapi masa transisi dan tekanan dalam konteks karier.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Career Adaptability*.

Dalam kajiannya Tazkiyah (2023), menuliskan beberapa faktor yang mempengaruhi *Career Adaptability* berdasarkan temuan-temuan penelitian terdahulu (Diajukan et al., 2023), di antaranya yaitu:

1) *Hardiness*

Salah satu faktor yang memengaruhi *Career Adaptability* pada mahasiswa adalah *hardiness*. *Hardiness* dipahami sebagai keberanian untuk menilai perubahan yang menimbulkan stres secara realistis dan menjadikannya dorongan untuk menghadapi tantangan dengan cara yang efektif. Dengan demikian, individu yang memiliki *hardiness* dapat mengubah situasi yang berpotensi menimbulkan masalah menjadi peluang untuk berkembang. Mahasiswa dengan tingkat *hardiness* yang tinggi cenderung memiliki ketangguhan mental lebih baik ketika berhadapan dengan tekanan, sehingga mereka lebih mampu mengambil keputusan terkait karier.

2) Kepribadian

Ryckman (2012) menjelaskan bahwa kepribadian merupakan kumpulan karakteristik yang tersusun secara dinamis dalam diri seseorang, yang secara khas memengaruhi cara berpikir, dorongan, serta perilakunya dalam berbagai konteks. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara kepribadian yaitu berdasarkan model *Big Five* dan *Career Adaptability*. Bacanlı dan Sarsikoğlu

(2021) menemukan bahwa dimensi kepribadian (*conscientiousness, agreeableness, openness to experience, extraversion, dan neuroticism*) berperan dalam memengaruhi *Career Adaptability* pada individu dewasa muda.

3) Dukungan Sosial

Shumaker dan Brownell (1984) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk pertukaran sumber daya yang dirasakan antara dua orang atau lebih, baik oleh pemberi maupun penerima, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan penerimanya. Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley (1988) menambahkan bahwa dukungan sosial dapat bersumber dari keluarga, teman, maupun orang-orang terdekat. Penelitian oleh Wang dan Fu (2015) menunjukkan bahwa dukungan sosial mampu meningkatkan kemampuan *Career Adaptability* pada lulusan baru di Tiongkok.

4) *Subjective social status* (SSS)

Subjective social status (SSS) merupakan salah satu unsur dari kelas sosial. Kelas sosial menggambarkan posisi relatif individu atau kelompok dalam struktur sosial yang bersifat hierarkis secara budaya dan ekonomi, serta berkaitan dengan tingkat kekuasaan, martabat, dan kendali atas sumber daya yang dimiliki. ejumlah penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berkaitan dengan SSS. Autin, dkk (2017) menemukan bahwa individu dengan SSS yang lebih rendah cenderung memiliki kemampuan adaptasi karir yang lebih rendah, menegaskan adanya dampak negatif dari status sosial yang rendah terhadap fleksibilitas individu dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

5) Kepribadian Proaktif

Menurut Tolentino dan rekan-rekan (2014), orang yang memiliki kepribadian proaktif biasanya lebih mudah menyesuaikan diri di dunia kerja karena mereka cenderung mengambil tindakan, memilih situasi yang mereka inginkan, serta berusaha mengubah lingkungan kerja menjadi lebih sesuai bagi mereka. Penelitian oleh Yahya, Tan, Johari, dan Fawehinmi (2019) juga menemukan bahwa mahasiswa di Malaysia yang lebih proaktif memiliki tingkat *Career Adaptability* yang lebih tinggi.

6) Tujuan Berorientasi Pembelajaran

Tolentino dan rekan-rekan (2014) menjelaskan bahwa orientasi tujuan pembelajaran adalah sifat yang membuat seseorang terdorong untuk terus belajar, merencanakan, dan mengejar tujuan demi pengembangan diri. Orang dengan orientasi ini percaya bahwa kemampuan bisa berkembang, dan keterampilan bisa meningkat jika mereka mau berusaha.

7) *Future Work Self*

Future work self adalah gambaran diri seseorang di masa depan yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti harapan dan cita-citanya. Konsep ini membantu memperluas bayangan seseorang tentang kemungkinan masa depannya dan mendorongnya untuk berusaha mencapai versi terbaik dirinya di dunia kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa yang memiliki gambaran masa depan karier yang jelas cenderung memiliki hasil karier yang lebih baik, misalnya lebih mampu menyusun rencana karier, meningkatkan keterampilan, dan membangun relasi.

8) *Self-Esteem*

Coopersmith (1967) mendeskripsikan *self-esteem* sebagai penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, termasuk seberapa besar ia merasa mampu, berharga, dan berarti. Penelitian oleh Ataç dan rekan-rekannya (2017) menemukan bahwa *self-esteem* dapat membantu meningkatkan *Career Adaptability* seseorang.

9) *Internal Locus of Control*

Menurut Rotter (1966), orang dengan *internal locus of control* percaya bahwa mereka dapat mengendalikan hidupnya sendiri dan bahwa sebagian besar situasi dapat dipengaruhi oleh tindakan mereka. Levenson (1981) juga menjelaskan bahwa individu dengan orientasi ini merasa bahwa apa yang terjadi dalam hidup terutama ditentukan oleh kemampuan dan usaha mereka. Penelitian Kim dan Lee (2018) menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan karier.

10) *Neuroticism*

Neuroticism adalah salah satu dimensi dalam kepribadian *Big Five*. Goldberg (1990) menjelaskan bahwa sifat ini berkaitan dengan munculnya emosi negatif,

seperti rasa cemas, tegang, dan takut. Mahasiswa dengan *neuroticism* yang tinggi biasanya lebih mudah gugup saat menghadapi masalah, mudah tersinggung ketika berhadapan dengan situasi yang tidak sesuai harapan, serta cenderung takut salah, tidak suka konflik, dan sulit berkonsentrasi. Penelitian Bacanlı dan Sarsikoğlu (2021) menemukan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap *Career Adaptability*.

11) *Self-Efficacy*

Self-efficacy juga menjadi faktor yang memengaruhi *Career Adaptability*. Bosscher dan Smit (1998) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan. Chen dan rekan-rekan (2001) juga menyebutkan bahwa *self-efficacy* menggambarkan keyakinan individu bahwa mereka dapat berhasil dalam berbagai situasi kerja. Penelitian Chuang, Huang, Lin, dan Chen (2022) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berdampak positif pada *Career Adaptability* mahasiswa di Taiwan.

12) Keterlibatan dalam Organisasi

Kegiatan organisasi selama kuliah memberi mahasiswa kesempatan untuk mempraktikkan ilmu yang dipelajari di kelas serta mengembangkan keterampilan yang bermanfaat di dunia kerja (Kuh, 1995). Foubert dan Grainger (2006) menemukan bahwa mahasiswa yang aktif di organisasi biasanya memiliki tujuan yang lebih jelas, lebih siap menghadapi dunia kerja, dan lebih mampu mengatur hidupnya. Selain itu, Feng, Chen, dan Guo (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan dalam organisasi selama kuliah berpengaruh positif terhadap *Career Adaptability* mahasiswa.

2.3.3 Aspek *Career Adaptability*.

Savickas dan Porfeli (2012) menyatakan bahwa *Career Adaptability* terdiri dari empat aspek utama, yaitu perhatian pada masa depan karier (*career concern*), kemampuan mengendalikan keputusan karier (*career control*), rasa ingin tahu terhadap pilihan karier (*career curiosity*), serta keyakinan diri dalam menghadapi tantangan karir (*career confidence*) (Nugroho & Fajriyanthi, 2021).

1) *Career Concern* (kepedulian pada masa depan karir)

Career concern merujuk pada perhatian terhadap masa depan yang membantu individu memikirkan langkah ke depan dan bersiap menghadapi hal-hal yang mungkin terjadi. Aspek *concern* ini membuat seseorang lebih fokus merencanakan dan mempersiapkan diri untuk masa depan (Yasmin & Ash-Shiddiqy, 2023).

2) *Career Control* (kemampuan mengendalikan keputusan karir)

Career control menggambarkan tingkat kemampuan seseorang dalam mengatur diri secara disiplin dan bertanggung jawab saat mengambil keputusan. Aspek ini memberi individu kendali untuk membentuk dirinya serta lingkungannya, sehingga ia mampu mempersiapkan masa depan melalui kedisiplinan, usaha, dan ketekunan (Yasmin & Ash-Shiddiqy, 2023).

3) *Career curiosity* (Rasa ingin tahu terhadap pilihan karir)

Career curiosity menggambarkan sejauh mana individu mencari tahu dan mengeksplorasi berbagai peluang yang ada. Rasa ingin tahu ini muncul ketika seseorang mempertimbangkan beragam kemungkinan dan situasi di masa depan, sehingga mendorongnya untuk mempelajari berbagai peran dan pengalaman.

4) *Career confidence* (keyakinan menghadapi tantangan karir)

Career confidence menggambarkan seberapa yakin seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi rintangan dan menyelesaikan tugas yang diperlukan. Dengan terus mengeksplorasi serta mencari informasi, individu membangun tujuan dan menumbuhkan keyakinan bahwa mereka mampu mewujudkan pilihan hidupnya, yang kemudian meningkatkan rasa percaya diri mereka.

2.4 Hubungan *Self-Perceived Employability*, Kecemasan karir, dan *Career Adaptability*.

Hubungan antara ketiga variabel dalam penelitian ini dapat dipahami melalui integrasi dua kerangka teori utama, yaitu *cognitive appraisal theory* yang dicetuskan oleh Lazarus & Folkman (1984) dan *Career Construction Theory* oleh Savickas (1997). Kedua teori ini digunakan sebagai landasan konseptual untuk menjelaskan

dinamika hubungan antara *Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, dan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Cognitive appraisal theory menjelaskan bahwa kecemasan tidak muncul langsung dari sebuah situasi, melainkan dari cara individu menilai situasi tersebut. Kecemasan muncul ketika individu menilai situasi sebagai ancaman yang serius, sementara sumber daya yang dimiliki dirasa tidak cukup untuk mengatasinya. Lazarus dan Folkman (1984) menyebutkan bahwa ketika menghadapi kondisi yang menekan, individu melakukan dua tahap penilaian. Pertama, *primary appraisal*, yaitu menilai seberapa besar ancaman yang ditimbulkan oleh situasi. Kedua, *secondary appraisal*, yaitu menilai seberapa besar kemampuan dan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi ancaman tersebut (Folkman, 1984).

Penelitian ini memandang proses transisi dari dunia perkuliahan menuju dunia kerja, beserta berbagai ketidakpastian yang menyertainya, sebagai situasi yang berpotensi memicu kecemasan. *Self-Perceived Employability* berperan sebagai representasi kognitif dari penilaian sekunder mahasiswa terhadap sumber daya yang dimilikinya. Mahasiswa dengan SPE tinggi menilai dirinya memiliki kompetensi dan peluang yang memadai untuk memasuki dunia kerja, sehingga situasi transisi karir dipersepsikan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman (Rothwell et al., 2008). Sebaliknya, mahasiswa dengan *Self-Perceived Employability* rendah cenderung menilai dirinya tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk bersaing, sehingga situasi transisi karir dipersepsikan sebagai ancaman yang memicu kecemasan (Rothwell et al., 2008). Rahma et al. (2023) menegaskan bahwa SPE yang mencakup keyakinan terhadap kompetensi diri dan persepsi terhadap peluang karir memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana mahasiswa menilai kesiapannya menghadapi dunia kerja, sehingga secara langsung memengaruhi tingkat kecemasan yang dirasakan (Rahma et al., 2023).

Sementara itu, *Career Construction Theory* (Savickas, 1997;2005) memberikan penjelasan mengenai peran *Career Adaptability*. CCT memandang bahwa karir dibangun secara aktif oleh individu melalui interaksinya dengan lingkungan sekitar (Savickas, 2005). Dalam perspektif ini, *Career Adaptability* merupakan

sumber daya psikososial yang membantu individu menyesuaikan diri, mengeksplorasi peluang, dan mengambil keputusan secara fleksibel di tengah perubahan dan ketidakpastian karir (Savickas & Porfeli, 2012). Oleh karena itu, *Career Adaptability* diposisikan sebagai sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri, mengeksplorasi berbagai peluang, serta mengambil keputusan secara fleksibel di tengah perubahan dan ketidakpastian karier

Penelitian oleh Syerlly menemukan bahwa individu dengan *Career Adaptability* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan karir karena mereka dapat mengatur arah karirnya secara fleksibel dan menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja (Syerlly Febrianti et al., 2023). Yasmin dan Ash-Shiddiqy (2023) juga menunjukkan bahwa dimensi *career control* dan *career concern* secara khusus berkontribusi pada kemampuan mahasiswa dalam mengelola tekanan psikologis selama fase transisi karir. (Yasmin & Ash-Shiddiqy, 2023). Dengan demikian, *Career Adaptability* tidak bekerja secara independen untuk menekan kecemasan, melainkan berfungsi sebagai kondisi pembatas (*boundary condition*) yang menentukan sejauh mana keyakinan diri individu dapat diaktualisasikan secara efektif dalam menghadapi tantangan karir nyata.

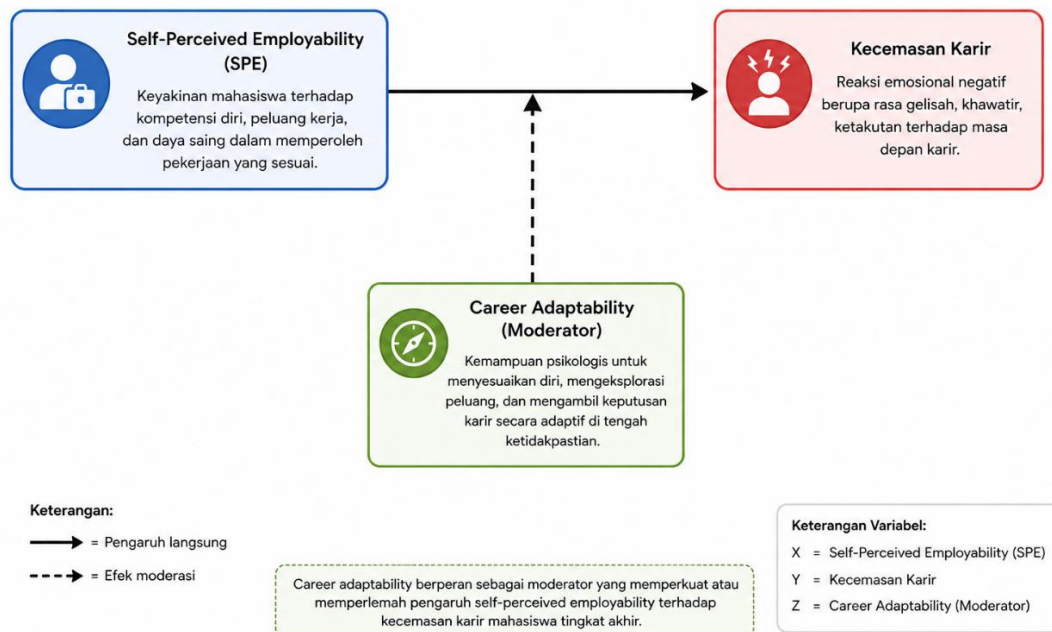
Integrasi cognitive appraisal theory dan *Career Construction Theory* memberikan kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana ketiga variabel dalam penelitian ini saling terhubung. Secara teoretis, *Self-Perceived Employability* berperan sebagai sumber daya kognitif yang menentukan arah penilaian individu terhadap situasi karir, sedangkan *Career Adaptability* berperan sebagai sumber daya psikososial yang menentukan sejauh mana penilaian kognitif tersebut dapat diaktualisasikan menjadi tindakan nyata (Savickas & Porfeli, 2012; Lazarus & Folkman, 1984). Ketika kedua sumber daya ini hadir secara bersamaan, individu tidak hanya memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu bersaing di dunia kerja, tetapi juga memiliki kapasitas untuk merespons perubahan dan ketidakpastian karir secara adaptif. Kerangka integrasi ini menjadi dasar konseptual untuk merumuskan hipotesis bahwa *Career Adaptability*

memoderasi pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara *Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, dan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Self-Perceived Employability* diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi kecemasan karir. *Self-Perceived Employability* menggambarkan keyakinan mahasiswa terhadap kompetensi diri, peluang kerja, dan daya saing yang dimiliki dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai. Mahasiswa yang memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuan dan peluang kerjanya cenderung lebih siap menghadapi transisi menuju dunia kerja sehingga tingkat kecemasan karir yang dialami menjadi lebih rendah. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki persepsi employability rendah cenderung merasa kurang siap menghadapi persaingan kerja dan lebih rentan mengalami kecemasan terhadap masa depan karirnya.

Sementara itu, *Career Adaptability* diposisikan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karir. *Career Adaptability* menggambarkan kemampuan psikologis individu untuk menyesuaikan diri, mengeksplorasi peluang, serta mengambil keputusan karir secara adaptif di tengah ketidakpastian. Dalam kerangka ini, *Career Adaptability* berperan memperkuat atau memperlemah pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir. Individu dengan tingkat *Career Adaptability* yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi perubahan dan tuntutan karir sehingga pengaruh *Self-Perceived Employability* dalam menurunkan kecemasan karir menjadi lebih kuat.



Gambar 3 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

- H1** : *Self-Perceived Employability* berpengaruh negatif terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang. Semakin tinggi persepsi individu mengenai kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan, maka semakin rendah kemungkinan ia mengalami kecemasan terkait karier.
- H2** : *Career Adaptability* memoderasi hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir. pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karier berbeda-beda tergantung pada tingkat *Career Adaptability* mahasiswa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik berdasarkan data berbentuk angka yang diperoleh melalui instrumen terstruktur. Hal ini sejalan dengan pandangan Sugiyono yang menjelaskan bahwa metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menekankan pengujian hipotesis untuk memahami hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2013).

Secara lebih spesifik, penelitian ini mengadopsi desain *explanatory survey*. Desain *explanatory survey* merupakan rancangan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengumpulan data yang dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen survei. Desain ini tidak hanya menjelaskan kondisi fenomena, tetapi mencoba memahami bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam desain ini, data dikumpulkan satu kali pada responden untuk kemudian dianalisis secara statistik guna menjelaskan hubungan di antara variabel-variabel penelitian (Sari et al., 2022). Dalam konteks penelitian ini, desain *explanatory survey* digunakan untuk menjelaskan bagaimana *perceived employability* (variabel independen) memengaruhi kecemasan karir (variabel dependen), serta bagaimana *Career Adaptability* (variabel moderator) dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

3.2 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiono (2009) variabel penelitian dapat diartikan segala sesuatu dalam bentuk apa pun yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan (Syarifuddin & Saudi, 2022). Dalam penelitian, variabel berfungsi untuk memperoleh informasi yang dapat dianalisis dan ditarik kesimpulannya, dengan hasil yang disajikan dalam bentuk data pada skala nominal, ordinal, interval, maupun rasio. Dalam penelitian ini memuat tiga variabel utama yang akan digunakan, yaitu:

1) Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang sering disebut sebagai stimulus, prediktor, atau anteseden. Variabel ini adalah faktor yang memengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel dependen (Waruwu et al., 2025). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah *perceived employability*, yaitu persepsi individu mengenai kemampuan diri dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi dan mempertahankan keberlanjutan karier.

2) Variabel dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019) dalam (Waruwu et al., 2025) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Dengan kata lain, perubahan pada variabel ini muncul akibat pengaruh dari variabel independen. Pada penelitian ini, variabel terikat yang diteliti adalah kecemasan karir (*career anxiety*), yaitu kondisi emosional berupa kekhawatiran atau ketakutan mengenai ketidakpastian karier di masa depan.

3) Variabel Moderator (M)

Variabel moderator adalah variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel ini menjelaskan bagaimana atau kapan sebuah pengaruh dapat terjadi dalam hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, variabel moderator yang digunakan adalah *Career Adaptability*, yaitu kemampuan individu beradaptasi dengan tuntutan, perubahan, dan tantangan dalam perjalanan kariernya.

3.3 Definisi Operasional

1) *Self perceived employability* (X)

Self perceived employability adalah persepsi individu mengenai kemampuan dirinya untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi serta mempertahankan keberlanjutan karier dalam dunia kerja. Variabel ini diukur melalui beberapa dimensi, yaitu *my university*, *my field of study*, *self-belief*, *the state of external labour market*, *university commitment*, dan *my ambition*.

2) *Career Adaptability* (M)

Career Adaptability merujuk pada kapasitas psikososial individu untuk secara efektif merespons tuntutan, perubahan, dan tantangan yang muncul dalam perjalanan

kariernya. Variabel ini direpresentasikan melalui empat dimensi, yaitu (1) *concern*, yakni kepedulian terhadap perencanaan masa depan karier; (2) *control*, yaitu kemampuan mengarahkan diri dan bertanggung jawab atas keputusan karier; (3) *curiosity*, yaitu kecenderungan mengeksplorasi informasi dan peluang yang berkaitan dengan karier; dan (4) *confidence*, yaitu keyakinan individu bahwa ia mampu menghadapi hambatan serta menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan karier.

3) Kecemasan Karir / *Career Anxiety* (Y)

Kecemasan karir adalah kondisi emosional berupa rasa cemas, khawatir, atau takut yang muncul akibat ketidakpastian mengenai pemilihan, pencapaian, maupun keberlanjutan karier di masa depan. Variabel ini dioperasionalkan melalui beberapa dimensi, yaitu kemampuan individu, keyakinan irasional terkait pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta pelatihan profesional.

3.4 Partisipan

Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir 2025/2026 (angkatan 2019-2022) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mahasiswa pada tahap akhir studi berada dalam fase transisi menuju dunia kerja, sehingga lebih rentan mengalami kecemasan karir terkait persaingan kerja, ketidakpastian masa depan, serta kesiapan mereka memasuki pasar tenaga kerja. Berdasarkan data dari Biro Akademik dan Kemahasiswaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, jumlah mahasiswa tingkat akhir per periode 2025/2026 adalah sebanyak 4.441 Mahasiswa.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* melalui teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti, di mana individu yang dipilih dianggap paling sesuai dan mewakili populasi karena memenuhi kriteria tertentu. (Medica et al., 2020). Kriteria sampel pada penelitian ini antara lain:

1. Mahasiswa tingkat akhir jenjang S1,
2. Telah melaksanakan PKL atau Magang.
3. Bersedia secara sukarela untuk berpartisipasi.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2017), rumus Slovin digunakan sebagai metode untuk

menghitung jumlah sampel yang dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Ilmiah & Pendidikan, 2024). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin berikut ini, diperoleh jumlah minimal sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 responden dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Namun, untuk meningkatkan representativitas dan keakuratan data, penelitian ini menambahkan jumlah sampel menjadi sebanyak 305 responden.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{4.441}{1 + 4.441 \times (0,10)^2}$$

$$n = \frac{4.441}{1 + 4.441 \times 0,01}$$

$$n = \frac{4.441}{1 + 44,41}$$

$$n = \frac{4.441}{45,41}$$

$$n = 97,79...$$

$$n \approx 98 \text{ sampel}$$

keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi = 4.441

e = margin error = 10% = 0,10

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup, yakni daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah dilengkapi dengan pilihan jawaban sehingga responden hanya perlu memilih satu dari lima opsi yang tersedia. Instrumen ini disajikan dalam bentuk angket dengan skala Likert, di mana setiap butir memiliki

lima alternatif respons yang diberi skor, mulai dari sangat setuju/selalu, setuju/sering, ragu-ragu/kadang-kadang, tidak setuju/hampir tidak pernah, hingga sangat tidak setuju/tidak pernah (Sari et al., 2022). Pada peneitian ini, alat pengumpulan data atau instrumen yang digunakan antara lain :

1) *Career Anxiety*

Skala Career Anxiety yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari instrumen Future Career Anxiety yang oleh Desi Ariyani dalam tesisnya (Ariyani, 2024) yaang merujuk pada teori Career Anxiety yang dikembangkan oleh Tsai dkk. (2017). Skala ini terdiri dari empat aspek, yaitu kemampuan individu, keyakinan irasional terkait pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, serta pelatihan profesional. Skala ini menggunakan empat opsi respons, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS), di mana responden diminta memilih jawaban yang paling menggambarkan dirinya. Setelah dilakukan try out, aitem yang tidak memenuhi kriteria validitas dikeluarkan dari skala penelitian.

Tabel 1 Blueprint Kecemasan Karir

No.	Aspek	Nomor Butir		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	Kemampuan pribadi		1,2,3,4,5	5
2	Keyakinan irasional tentang pekerjaan	6,7,8,9,10,11,12,13		7
3	Lingkungan kerja	14,15,16,17,18		5
4	Pelatihan dan pendidikan profesi	19,20,21,22		4
Total				22

2) *Self-Perceived Employability*

Instrumen *Self-Perceived Employability* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari skala yang diadaptasi oleh Ifdhal Sissia Manaf (2024). Instrumen ini disusun berdasarkan teori dan enam dimensi perceived employability menurut Rothwell et al. (2008), yaitu my university, my field of

study, self-belief, the state of external labour market, university commitment, dan my ambition (Manaf, 2024). Skala ini menggunakan format Likert dengan lima pilihan respons, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Setelah dilakukan try out, aitem yang tidak valid dieliminasi sehingga tersisa aitem yang memenuhi kriteria untuk digunakan dalam penelitian utama.

Tabel 2 Blueprint Self-Perceived Employability

No.	Aspek	Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			Fav	Unfav	
1	My University	Reputasi dan nama baik universitas	1,2	5,6	4
2	My Field of Study	a. Bidang Studi. b. Kemampuan	3,4	7,8	4
3	Self-Belief	a. Pengetahuan b. Kepercayaan diri untuk bisa berkembang.	9,10,11	14,15,16,17,18	8
4	The State of External Labour Market	a. Pantas di perkerjakan b. Memiliki lapangan pekerjaan.	12,13	19	3
5	University Commitment	a. Memiliki hubungan emosional terhadap kinerja karyawan antara mahasiswa dan akademik. b. Tanggapan individu mengenai pengaruh universitas terhadap masa depan.	20,21,22	26,27,28,29,30	8
6	My Ambition	Memiliki harapan dan tujuan untuk keberhasilan kedepannya.	23,24,25	31,32,33	6
Total					33

3) Career Adaptability

Instrumen *Career Adaptability* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari skala Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) yang dikembangkan oleh Desi Ariyani dalam tesisnya (Ariyani, 2024), yang merujuk pada teori yang dikembangkan oleh Savickas & Porfeli (2012). Skala ini menilai kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dan perubahan terkait karier. CAAS terdiri dari empat aspek, yaitu kepedulian

(concern), pengendalian (control), keingintahuan (curiosity), dan kepercayaan diri (confidence). Setiap pernyataan dijawab dengan lima pilihan, yaitu 1 (tidak kuat), 2 (agak kuat), 3 (kuat), 4 (sangat kuat), dan 5 (terkuat). Setelah dilakukan try out, aitem yang tidak memenuhi kriteria validitas dikeluarkan dari skala penelitian.

Tabel 3 Blueprint Career Adaptability

No.	Aspek	Nomor Butir		Jumlah
		Fav	Unfav	
1	Career Concern	1,2,3,4,5,6		6
2	Career Control	7,8,9,10,11,12		6
3	Career curiosity	13,14,15,16,17,18		6
4	Career confidence	19,20,21,22,23,24		6
Total				24

3.6 Validitas dan Realibilitas

3.6.1 Validitas

Menurut azwar (2012), validitas dari asal kata *validity* berarti Sejauh mana suatu alat ukur mampu menunjukkan tingkat ketepatan dan kecermatan dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila setiap pertanyaannya mampu merepresentasikan dan mengungkap konstruk yang hendak diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menerapkan teknik korelasi *product moment pearson*. Teknik korelasi *product moment pearson* adalah teknik yang dilakukan cara mengorelasikan setiap skor item dengan skor total, di mana skor total merupakan akumulasi dari seluruh item dan item yang menunjukkan korelasi signifikan dengan skor total menandakan bahwa item tersebut mampu mendukung pengungkapan konstruk yang diukur.

Jumlah sampel uji coba instrumen pada penelitian ini adalah sebanyak 95 mahasiswa sehingga diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2$ yaitu 93, kemudian dengan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,201 yang digunakan sebagai acuan untuk membandingkan r hitung. Analisis data dilakukan

dengan menggunakan spss versi 31 yakni dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Dalam uji validitas ini, suatu nilai dinyatakan valid apabila hasil perhitungan r hitung lebih besar daripada r tabel.

3.6.1.1 Skala *Self-Perceived Employability*,

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap skala *Self-Perceived Employability*, ditemukan dua aitem yang gugur dari 33 aitem. Dua aitem tersebut yaitu aitem nomor 2 dan 21 terhitung tidak valid karena nilai r hitung lebih kecil dari r tabel atau kurang dari 0,201. Aitem nomor dua memiliki nilai r hitung sebesar 0,176 sedangkan pada nomor 21 nilai r hitung sebesar 0,174. Penjelasan lebih rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4 Validitas skala *Self-Perceived Employability*

No	Aspek	Nomor Butir	
		Valid	Tidak Valid
1	<i>My University</i>	1,5,6	2
2	<i>My Field of Study</i>	3,4,7,8	-
3	<i>Self-Belief</i>	9,10,11, 14,15,16,17,18	-
4	<i>The State of External Labour Market</i>	12,13,19	-
5	<i>University Commitment</i>	20,22, 26,27,28,29,30.	21
6	<i>My Ambition</i>	23,24,25, 31,32,33	
Total		31	2

3.6.1.2 Skala kecemasan karir

Hasil pengujian validitas skala kecemasan karir menunjukkan terdapat tiga aitem yang gugur dari 22 aitem karena nilai r hitung juga kurang dari 0,201. Tiga aitem yang gugur adalah nomor 2,3, dan nomor 5. Nilai r hitung pada aitem nomor 2 sebesar 0,183, aitem nomor 3 sebesar 0,130 dan aitem nomor 5 sebesar 0,105.

Tabel 5 Validitas Skala Kecemasan Karir

No.	Aspek	Nomor Butir	
		Valid	Tidak Valid
1	Kemampuan pribadi	1,4	2,3,5
2	Keyakinan Irasional Tentang Pekerjaan	6,7,8,9,10,11,12,13.	-
3	Lingkungan Kerja	14,15,16,17,18	-
4	Pelatihan Pendidikan Profesi	19,20,21,22.	-
Total		19	3

3.6.1.3 Skala *Career Adaptability*

Selanjutnya, pada skala *Career Adaptability* tidak menunjukkan adanya aitem yang gagal. Semua aitem memiliki nilai yang valid dengan nilai r hitung $> 0,201$. Penjelasan lebih rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6 Validitas Skala *Career Adaptability*

No.	Aspek	Nomor Butir	
		Valid	Tidak Valid
1	<i>Career Concern</i>	1,2,3,4,5,6	-
2	<i>Career Control</i>	7,8,9,10,11,12,	-
3	<i>Career curiosity</i>	13,14,15,16,17,18	-
4	<i>Career confidence</i>	19,20,21,22,23,24	-
Total		24	0

3.6.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini mengacu pada tingkat konsistensi hasil pengukuran suatu instrumen ketika digunakan berulang kali pada subjek dan kondisi yang sama, sehingga penelitian dinilai reliabel apabila menghasilkan data yang stabil dan tidak berubah-ubah. demikian sebaliknya, instrumen dianggap tidak reliabel jika hasil pengukuran menunjukkan perbedaan yang signifikan,

sementara tingkat reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas, di mana nilai r_{xx} yang semakin mendekati 1 menandakan reliabilitas yang tinggi dan secara umum nilai ≥ 0.700 dianggap telah memenuhi kriteria yang memadai. Dalam penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS versi 31.

Hasil perhitungan koefisien alpha menunjukkan bahwa instrumen pada penelitian ini yaitu skala *Self-Perceived Employability*, kecemasan karir dan *Career Adaptability* memenuhi kriteria reliabilitas karena nilai alpha melebihi batas minimal atau 0,700. Pada skala *Self-Perceived Employability* nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884, skala kecemasan karir senilai 0,870, dan pada skala *Career Adaptability* sebesar 0,958. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga instrumen memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan memiliki tingkat keandalan yang baik.

Tabel 7 Hasil Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Self-Perceived Employability</i>	31	0,884	Reliabel
Kecemasan Karir	19	0,870	Reliabel
<i>Career Adaptability</i>	24	0,958	Reliabel

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif sesuai dengan desain penelitian *explanatory survey*. Desain ini menekankan pada pengujian hubungan antarvariabel dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta peran variabel moderator dalam hubungan tersebut. Teknik analisis dilakukan melalui beberapa tahapan terstruktur mulai dari analisis deskriptif, pengujian asumsi statistik, hingga pengujian pengaruh langsung dan moderasi. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics, yang mendukung analisis pengolahan data kuantitatif seperti uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi.

3.7.1 Uji Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menampilkan ringkasan karakteristik data penelitian. Teknik ini menyajikan informasi seperti nilai rata-rata, standar deviasi, nilai tertinggi dan terendah, serta penyebaran data dalam bentuk frekuensi sehingga gambaran umum data dapat dipahami (Aziza et al., 2023). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian dari setiap variabel, yaitu *Self-Perceived Employability* (SPE), *Career Adaptability* (CA), dan kecemasan karier termasuk pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Dalam penelitian ini, pengukuran kategori responden menggunakan rumus sebagai berikut.

$$X < M - 1SD$$

$$M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$M + 1SD > X$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kesesuaian data dengan persyaratan analisis regresi (Syarifuddin & Saudi, 2022). Uji asumsi ini meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual pada model regresi memiliki sebaran yang mendekati normal (Syarifuddin & Saudi, 2022). Pemeriksaan dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov serta bantuan visual seperti histogram atau normal P–P plot. Jika residual berdistribusi normal, maka hasil estimasi koefisien dan uji signifikansi dapat dipercaya. Dalam penelitian ini, normalitas penting untuk memastikan bahwa kesalahan prediksi kecemasan karier tidak menyimpang secara ekstrem, sehingga hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* dengan kecemasan karier dapat dianalisis secara lebih tepat.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan bahwa variabel bebas dalam model regresi, yaitu *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability*, tidak saling berkorelasi terlalu kuat. Pemeriksaan dilakukan dengan melihat nilai VIF dan

Tolerance. Jika $VIF < 5$ dan $Tolerance > 0,10$, maka dapat dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel dapat memberikan pengaruh yang berbeda terhadap kecemasan karier. Hal ini penting karena meskipun keduanya terkait dengan kesiapan memasuki dunia kerja, *Self-Perceived Employability* mencerminkan keyakinan memperoleh pekerjaan, sedangkan *Career Adaptability* menggambarkan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan karier. Dengan demikian, pengaruh keduanya terhadap kecemasan karier dapat dianalisis lebih akurat.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Pada penelitian ini, linearitas diuji melalui uji ANOVA untuk melihat apakah hubungan antara *Self-Perceived Employability* (SPE) dan kecemasan karier, serta antara *Career Adaptability* (CA) dan kecemasan karier, mengikuti pola garis lurus. Jika hubungan antarvariabel bersifat linear, maka model regresi dapat dipertanggungjawabkan dalam memprediksi nilai kecemasan karier berdasarkan tingkat *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability*. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, hubungan linear ini menunjukkan bahwa semakin besar persepsi mereka terhadap kemampuan memperoleh pekerjaan dan semakin baik kemampuan adaptasi karier, maka secara bertahap kecemasan terkait masa depan pekerjaan akan menurun. Dengan demikian, uji linearitas memberikan dasar empiris bahwa perubahan pada variabel psikologis tersebut berdampak langsung dan proporsional terhadap kecemasan karier.

3.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* terhadap kecemasan karier, serta untuk menguji peran *Career Adaptability* sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan analisis moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

3.7.3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana menurut Imam Ghozali (2016) dalam jurnalnya Windra Putra, Winarno (2022) merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Windra Putra, Winarno, 2022). Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir dan pengaruh *Career Adaptability* terhadap kecemasan karir.

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah *Self-Perceived Employability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan karir dan apakah *Career Adaptability* berpengaruh yang signifikan terhadap kecemasan karir, serta untuk melihat arah hubungan yang terbentuk, apakah positif atau negatif. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa semakin tinggi *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialami. Persamaan regresi linear sederhana dengan satu prediktor menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut :

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel independen

Pengujian analisis dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics melalui uji koefisien regresi, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

3.7.3.2 Analisis Moderasi: Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis moderasi dalam penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA adalah teknik regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berubah ketika dipengaruhi oleh variabel lain (moderator) (Murniati, 2013). Dengan kata lain, MRA menguji apakah hubungan antara *Self-Perceived Employability* (SPE) dan kecemasan karier berbeda pada tingkat *Career Adaptability* (CA) yang berbeda. Tujuan penggunaan MRA adalah untuk melihat peran *Career Adaptability* dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karier. Analisis dilakukan dengan menambahkan variabel interaksi antara *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* ($SPE \times CA$) ke dalam model regresi. Jika koefisien interaksi signifikan, berarti *Career Adaptability* benar-benar berperan sebagai moderator. Teknik ini penting karena tema penelitian menekankan bahwa kecemasan karier tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi kemampuan memperoleh pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan individu beradaptasi dengan tuntutan dan perubahan dunia kerja. Dengan MRA, peneliti dapat memahami bagaimana kombinasi *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* memengaruhi tingkat kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Penelitian

4.1.1 Gambaran Lokasi Penelitian

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan salah satu perguruan tinggi Islam negeri terkemuka di Indonesia yang berlokasi di Malang, Jawa Timur. Perguruan tinggi ini dikenal luas dengan sebutan UIN Malang atau UIN Maliki.

Secara konseptual, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki karakteristik utama berupa integrasi antara ilmu keislaman dan ilmu umum. Pendekatan yang digunakan dikenal sebagai paradigma integratif-interkonektif, yaitu suatu pendekatan yang menghubungkan dan memadukan berbagai disiplin ilmu, baik dalam bidang keagamaan maupun sains, teknologi, sosial, dan humaniora, sehingga membentuk suatu kesatuan keilmuan yang komprehensif.

Berdasarkan bidang akademik, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menyelenggarakan berbagai program pendidikan yang terwadahi dalam beberapa fakultas, antara lain Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas Humaniora, Fakultas Psikologi, Fakultas Sains dan Teknologi, Fakultas Ekonomi, serta Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan.

4.1.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan dengan metode survei daring. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibuat menggunakan *Google Form*. Penyebaran tersebut secara daring melalui berbagai media sosial, seperti WhatsApp dan Instagram, serta disebarluaskan secara langsung di lingkungan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya kepada mahasiswa tingkat akhir. Penyebaran dilakukan selama satu bulan, yaitu pada tanggal 01 Maret hingga 01 April 2026.

4.1.3 Gambaran Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini terdiri dari mahasiswa semester akhir baik angkatan 2021 dan angkatan 2022 berbagai program studi. Namun, jumlahnya tidak diketahui dengan pasti. Berdasarkan rumus lemeshow, jumlah sampel minimal yang diperlukan ketika jumlah populasi tidak diketahui dengan pasti adalah sebanyak 192 orang. Dalam penelitian ini, peneliti melebihi sampel menjadi sebanyak 305 mahasiswa untuk menguatkan generalisasi dan meningkatkan akurasi hasil penelitian. Berikut gambaran lebih lengkap gambaran subjek penelitian.

1. Berdasarkan jenis Kelamin

Tabel 8 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	94	30.8%
Perempuan	211	69.2%
Total	305	100%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, diperoleh bahwa dari total 305 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 211 mahasiswi atau sebesar 69,2%. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 94 mahasiswa atau sebesar 30,8%. Data tersebut menunjukkan bahwa distribusi responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan dibandingkan laki-laki.

2. Berdasarkan Tahun Angkatan

Sebaran responden berdasarkan tahun angkatan menunjukkan komposisi yang sangat tidak merata. Berdasarkan tabel di atas, hampir seluruh responden berasal dari angkatan 2022, yaitu sebanyak 300 mahasiswa (98,4%), sedangkan angkatan 2021 hanya diwakili oleh 5 mahasiswa (1,6%) dari total 305 responden. Dominasi yang sangat besar dari angkatan 2022 ini mengindikasikan bahwa data

penelitian lebih merepresentasikan karakteristik mahasiswa dari angkatan tersebut dibandingkan angkatan lainnya.

Tabel 9 Responden Berdasarkan Tahun Angkatan

Tahun Angkatan	Frekuensi	Presentasi
2021	5	1,6%
2022	300	98,4%
Total	305	100%

3. Berdasarkan Fakultas.

Tabel 10 Responden Berdasarkan Fakultas

Fakultas	Frekuensi	Presentasi
Psikologi	71	23,3%
Saintek	60	19,7%
Humaniora	26	8,5%
Ekonomi	58	19%
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	51	16,7%
Syariah	38	12,5%
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	1	0,3%
Total	305	100%

Berdasarkan tabel di atas, distribusi responden berdasarkan fakultas menunjukkan adanya variasi proporsi yang cukup signifikan antar fakultas. Responden terbanyak berasal dari Fakultas Psikologi, yaitu sebanyak 71 mahasiswa (23,3%). Selanjutnya diikuti oleh Fakultas Saintek sebanyak 60 mahasiswa (19,7%) dan Fakultas Ekonomi sebanyak 58 mahasiswa (19,0%).

Selain itu, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan menyumbang sebanyak 51 mahasiswa (16,7%), serta Fakultas Syari'ah sebanyak 38 mahasiswa (12,5%). Di sisi lain, Fakultas Humaniora memiliki jumlah responden sebanyak 26 mahasiswa (8,5%), sedangkan jumlah responden paling sedikit berasal dari Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, yaitu hanya 1

mahasiswa (0,3%). Gambaran tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan responden cenderung lebih banyak berasal dari beberapa fakultas tertentu, terutama Psikologi, Saintek, dan Ekonomi, dibandingkan fakultas lainnya.

4. Perbandingan Tingkat rata-rata Variabel Antar Fakultas

Analisis perbandingan tingkat rata-rata variabel berdasarkan fakultas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi skor pada masing-masing variabel penelitian di setiap fakultas. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi fakultas yang memiliki kecenderungan skor tertinggi maupun terendah pada variabel *Self-Perceived Employability*, kecemasan karir, dan *Career Adaptability*. Pengukuran dilakukan menggunakan analisis deskriptif komparatif dengan membandingkan nilai rata-rata (mean) dari setiap variabel pada tujuh kelompok fakultas. Melalui analisis ini, dapat diketahui perbedaan karakteristik mahasiswa tingkat akhir antar fakultas terkait persepsi terhadap kesiapan kerja, tingkat kecemasan karir, serta kemampuan adaptasi karir.

Tabel 11 Perbandingan Tingkat rata-rata Variabel Antar Fakultas

Fakultas	<i>Self-Perceived Employability</i>	Kecemasan Karir	<i>Career Adaptability</i>
Psikologi	99.76	44.80	95.59
Sains dan Teknologi	103.50	41.73	101.43
Humaniora	99.31	45.62	97.88
Ekonomi	98.71	46.50	102.21
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	98.94	49.24	100.98
Syari'ah	100.63	46.34	101.34
Kedokteran dan ilmu kesehatan	120.00	44.00	96.00

Variabel *Self-Perceived Employability* menunjukkan bahwa Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu sebesar 120,00. Namun, hasil ini tidak dapat dijadikan representasi umum karena jumlah responden hanya 1 orang, sehingga interpretasi perlu dilakukan dengan hati-hati. Jika mempertimbangkan fakultas dengan jumlah responden

yang lebih representatif, Fakultas Saintek memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 103,50, diikuti oleh Fakultas Syari'ah sebesar 100,63, Fakultas Psikologi sebesar 99,76, Fakultas Humaniora sebesar 99,31, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan sebesar 98,94, dan Fakultas Ekonomi sebesar 98,71. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa Fakultas Saintek cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap kemampuan mereka dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan mahasiswa dari fakultas lainnya.

Variabel kecemasan karir, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 49,24, diikuti Fakultas Ekonomi sebesar 46,50, Fakultas Syari'ah sebesar 46,34, Fakultas Humaniora sebesar 45,62, Fakultas Psikologi sebesar 44,80, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan sebesar 44,00, dan nilai terendah terdapat pada Fakultas Saintek sebesar 41,73. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan memiliki kecenderungan mengalami kecemasan karir yang lebih tinggi dibandingkan fakultas lain, sedangkan mahasiswa Saintek relatif lebih rendah dalam merasakan kecemasan karir.

Variabel *Career Adaptability*, Fakultas Ekonomi menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 102,21, disusul oleh Fakultas Saintek sebesar 101,43, Fakultas Syari'ah sebesar 101,34, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan sebesar 100,98, Fakultas Humaniora sebesar 97,88, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan sebesar 96,00, dan Fakultas Psikologi sebesar 95,59. Hasil ini mengindikasikan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi cenderung memiliki kemampuan penyesuaian karir yang lebih baik dalam menghadapi perubahan dan tuntutan karir dibandingkan mahasiswa dari fakultas lainnya.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing fakultas memiliki karakteristik yang berbeda pada ketiga variabel penelitian. Fakultas Saintek cenderung menunjukkan *Self-Perceived Employability* yang lebih tinggi, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan memiliki tingkat kecemasan karir yang lebih tinggi, sementara Fakultas Ekonomi menonjol pada aspek *Career Adaptability*. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa latar belakang akademik dan konteks fakultas dapat berkontribusi terhadap

pembentukan persepsi kerja, kecemasan karir, dan kemampuan adaptasi karir mahasiswa tingkat akhir.

4.2 Hasil

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

Uji deskriptif pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisa gambaran umum data penelitian secara statistik dan mengkategorikan responden berdasarkan interval tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang dan tinggi untuk memahami tingkatan responden pada setiap variabel penelitian. Selain itu, uji deskriptif dalam penelitian ini juga dilakukan analisis deskriptif variabel penelitian, yaitu menginterpretasikan nilai rata-rata pada setiap indikator variabel penelitian. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai indikator-indikator yang berperan dalam membentuk model penelitian secara keseluruhan.

4.2.1.1 Deskriptif Self-Perceived Employability

1) Deskriptif statistik dan kategori responden *Self-Perceived Employability*

Tabel 12 Deskriptif Self-Perceived Employability

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
<i>Self-Perceived Employability</i>	305	63	130	100.30	11.404

Berdasarkan tabel deskriptif di atas, menunjukan hasil mean dari variabel *Self-Perceived Employability* adalah 100.30 dan hasil standart deviasi (SD) sebesar 11.404 Berdasarkan hasil mean dan standart deviasi (SD) tersebut diperoleh kategorisasi responden sebagai berikut.

Tabel 13 Tingkat Self-Perceived Employability

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	44	14,4%
Sedang	217	71,1%
tinggi	44	14,4%
Total	305	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel di atas, sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 217 mahasiswa (71,1%), sedangkan masing-masing 44 responden (14,4%) berada pada kategori rendah dan tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas mahasiswa memiliki persepsi kemampuan kerja yang cukup baik, namun masih belum optimal.

2) Deskriptif Statistik Per Aspek *Self-Perceived Employability*

Tabel 14 di bawah ini adalah hasil dominasi per aspek variabel *Self-Perceived Employability* yang dihitung dari rata-rata per aspek. Hasilnya menunjukkan bahwa aspek *My Ambition* menjadi yang paling dominan dengan 187 mahasiswa (61,3%). Ini berarti sebagian besar mahasiswa memiliki ambisi dan tujuan pribadi yang kuat dalam menghadapi dunia kerja. Selanjutnya, aspek *My University* berada di urutan kedua dengan 50 mahasiswa (16,4%), diikuti oleh *My Field of Study* sebanyak 35 mahasiswa (11,5%). Hal ini menunjukkan bahwa peran kampus dan bidang studi tetap berpengaruh, meskipun tidak sebesar ambisi pribadi.

Tabel 14 Deskriptif Statistik Per Aspek *Self-Perceived Employability*

Aspek	Frekuensi	Presentase
<i>My University</i>	50	16.4%
<i>My Field of Study</i>	35	11.5%
<i>Self-Belief</i>	8	2.6%
<i>The State of External Labour Market</i>	6	2%
<i>University Commitment</i>	19	6.2%
<i>My Ambition</i>	187	61.3%
Total	305	100%

Sementara itu, aspek *University Commitment* (6,2%), *Self-Belief* (2,6%), dan *The State of External Labour Market* (2,0%) memiliki persentase yang lebih rendah. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa faktor internal, terutama ambisi, lebih dominan dibandingkan faktor eksternal dalam membentuk persepsi *employability* mahasiswa.

4.2.1.2 Deskriptif Kecemasan Karir

1) Deskriptif statistik dan kategori responden kecemasan karir

Tabel 15 Deskriptif Kecemasan Karir

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Kecemasan Karir	305	19	70	45.52	9.693

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas pada tabel 15, diperoleh nilai mean pada variabel Kecemasan Karir sebesar 45.52 dengan standar deviasi sebesar 9.693. Nilai tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam menentukan kategorisasi responden sebagai berikut.

Tabel 16 kategori responden kecemasan karir

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	35	11.5%
Sedang	226	74.1%
Tinggi	44	14.4%
Total	305	100%

Variabel kecemasan karir berdasarkan tabel di atas, hasil kategorisasi menunjukkan sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 226 mahasiswa (74,1%), diikuti kategori tinggi sebanyak 44 mahasiswa (14,4%), dan kategori rendah sebanyak 35 mahasiswa (11,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa mengalami kecemasan karir dalam tingkat moderat, yang masih dalam batas wajar.

2) Deskriptif Statistik Per Aspek Kecemasan Karir

Berdasarkan tabel dominasi aspek Kecemasan Karir di bawah ini, dapat dilihat bahwa aspek yang paling dominan adalah *Employment Environment* dengan jumlah 171 mahasiswa (56,1%). Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah mahasiswa merasa cemas terhadap kondisi lingkungan kerja. Selanjutnya, aspek *Professional Education Training* berada di urutan kedua dengan 59 mahasiswa (19,3%). Ini berarti sebagian mahasiswa merasa cemas terkait kesiapan mereka dari segi pendidikan dan pelatihan yang dimiliki.

Tabel 17 Deskriptif Statistik Per Aspek Kecemasan Karir

Aspek	Frekuensi	Presentase
<i>Personality Ability</i>	43	14.1%
<i>Irrational Belief About Employment</i>	32	10.5%
<i>Employment Environment</i>	171	56.1%
<i>Professional Education Training</i>	59	19.3%
Total	305	100%

Aspek *Personal Ability* sebanyak 43 mahasiswa (14,1%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada mahasiswa yang merasa ragu atau cemas terhadap kemampuan diri mereka sendiri. Sementara itu, aspek *Irrational Beliefs About Employment* menjadi yang paling rendah dengan 32 mahasiswa (10,5%). Artinya, hanya sebagian kecil mahasiswa yang mengalami kecemasan yang berasal dari pikiran-pikiran negatif atau keyakinan yang kurang rasional terkait pekerjaan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kecemasan karir pada mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh faktor dari luar, terutama kondisi lingkungan kerja, dibandingkan dengan faktor dari dalam diri.

4.2.1.3 Deskriptif Career Adaptability

1) Deskriptif Statistik dan kategori responden *Career Adaptability*

Tabel 18 Deskriptif Statistik *Career Adaptability*

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
<i>Career Adaptability</i>	305	49	120	99.81	14.944

Berdasarkan tabel 18 di atas, variabel *Career Adaptability* memperoleh nilai minimum sebesar 49 dan maksimum sebesar 120, dengan mean sebesar 99,81 serta standar deviasi sebesar 14,944. Berdasarkan nilai tersebut, adapun tingkatan kategori responden diperoleh nilai sebagai berikut.

Tabel 19 kategori responden Career Adaptability

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	44	14.4%
Sedang	207	67.9%
Tinggi	54	17.7%
Total	305	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 19 di atas, sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 207 mahasiswa (67,9%), diikuti kategori tinggi sebanyak 54 mahasiswa (17,7%), dan kategori rendah sebanyak 44 mahasiswa (14,4%). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki kemampuan adaptasi karir yang cukup baik dalam menghadapi perubahan dan tuntutan dunia kerja.

2) Deskriptif Statistik Per Aspek Career Adaptability

Berdasarkan tabel dominasi aspek Career Adaptability di bawah ini, aspek yang paling dominan adalah *career control* dengan persentase 35,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan mengendalikan pilihan karirnya. Selanjutnya, aspek *career confidence* sebesar 27,5% menggambarkan bahwa mahasiswa cukup percaya diri dalam menghadapi tuntutan dan tantangan dunia kerja. Aspek *career concern* sebesar 21,3% menunjukkan adanya perhatian mahasiswa terhadap perencanaan karir di masa depan.

Tabel 20 Deskriptif Statistik Per Aspek Career Adaptability

Aspek	Frekuensi	Presentase
Career Concern	65	21.3%
Career Control	109	35.7%
Career Curiosity	47	15.4%
Career Confidence	84	27.5%
Total	305	100%

Sementara itu, aspek *career curiosity* memiliki persentase paling rendah yaitu 15,4%, yang berarti eksplorasi terhadap berbagai pilihan karir masih kurang dominan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan

adaptasi karir mahasiswa lebih didominasi oleh kemampuan mengontrol karir dan kepercayaan diri, dibandingkan dengan aspek eksplorasi karir.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

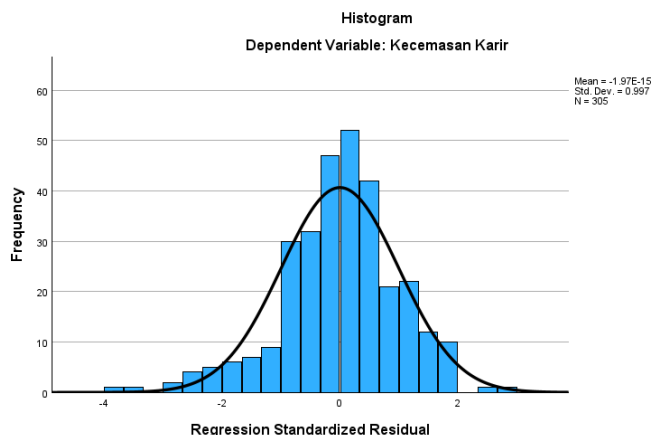
Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual pada model regresi memiliki sebaran yang mendekati normal, sehingga hasil estimasi koefisien dan uji signifikansi dapat dipercaya (Syarifuddin & Saudi, 2022). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test serta didukung dengan analisis visual melalui histogram dan grafik Normal P-P Plot. Penggunaan kombinasi uji statistik dan visual ini sejalan dengan pendapat A.Ghasemi Penilaian normalitas sebaiknya dilakukan dengan melihat hasil uji statistik dan grafik secara bersamaan agar gambaran distribusi data bisa dipahami dengan lebih jelas dan akurat (Ghasemi & Zahediasl, 2012).

Tabel 21 Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test

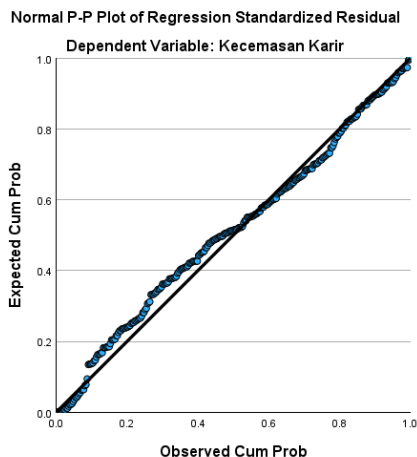
		Unstandardize d Residual
N		305
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	.99670510
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.034
	Negative	-.035
Test Statistic		.035
Asymp.Sig.(2-tailes) ^c		.200 ^d

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov terhadap residual, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), yang secara statistik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat oleh penilaian secara visual menggunakan dua grafik, yaitu histogram dan grafik Normal P–P Plot.

Histogram residual membentuk pola kurva lonceng (bell-shaped) yang relatif simetris di sekitar nilai nol, menunjukkan bahwa sebaran data mendekati distribusi normal.



Gambar 1 Histogram Normalitas 1



Gambar 2 Grafik Normal P–P Plot 1

Sementara itu, grafik Normal P–P Plot memperlihatkan titik-titik data yang menyebar mengikuti garis diagonal tanpa penyimpangan ekstrem yang berarti, yang mengindikasikan kesesuaian distribusi residual dengan distribusi normal teoritis.. Kombinasi antara argumen Central Limit Theorem, justifikasi ukuran sampel yang besar, serta konfirmasi visual ini sejalan dengan rekomendasi Ghasemi dan Zahediasl (2012) bahwa penilaian normalitas sebaiknya tidak hanya bergantung pada hasil uji statistik semata, melainkan juga mempertimbangkan analisis grafis secara bersamaan(Ghasemi & Zahediasl,

2012). Dengan demikian, residual dalam penelitian ini dapat dianggap berdistribusi normal secara praktis. Oleh karena itu, asumsi normalitas dianggap terpenuhi dan model regresi yang digunakan layak untuk diinterpretasikan lebih lanjut..

4.2.2.2 Uji Linearitas.

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau membentuk pola garis lurus. Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di bawah ini, diperoleh nilai signifikansi pada bagian linearity sebesar $< 0,001$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *Self-Perceived Employability* dengan kecemasan karier. Selain itu, nilai signifikansi pada bagian *deviation from linearity* sebesar 0,326 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang berarti dari pola linear tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier bersifat linear. Artinya, perubahan pada *Self-Perceived Employability* diikuti oleh perubahan kecemasan karier secara bertahap dan tidak menyimpang dari pola garis lurus. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah sesuai dan dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 22 Hasil Uji Linearitas.

			F	Sig.	Keterangan
Kecemasan	Between	(Combined)	3.027	<.001	Linear
karir*Self-	Group	Linearity	107.668	<.001	
<i>Perceived</i>		Deviation from	1.089	.326	
<i>Employability</i>		Linerity			

4.2.2.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 23 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa		Collinierity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	<i>Self-Perceived Employability</i>	0,854	1.171
	<i>Career Adaptability</i>	0,854	1.171

a. Dependent Variable : Kecemasan Karir

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* masing-masing sebesar 0,854, yang berarti nilainya lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF pada kedua variabel tersebut sebesar 1,171, yang berada di bawah batas umum 5. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu kuat atau korelasi tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Dengan kata lain, *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* tidak saling mempengaruhi secara berlebihan satu sama lain.

Hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model penelitian ini. Kondisi ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas dapat digunakan secara bersamaan dalam analisis regresi, serta masing-masing variabel dapat memberikan kontribusi atau pengaruhnya secara mandiri terhadap kecemasan karier tanpa saling mengganggu.

4.2.3 Hasil Uji Hipotesis.

4.2.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap Kecemasan Karir.

Peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis minor dalam penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Analisis ini dilakukan guna melihat apakah variabel independen (X) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini digunakan regresi linear Sederhana untuk menguji

pengaruh *Self-Perceived Employability* (SPE) terhadap kecemasan karir (KC) sesuai dengan model:

$$Y = a + bX.$$

Tabel 24 Uji ANOVA regresi linear sederhana

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4709.945	1	4709.945	88.280	<.001 ^b
	Residual	16165.775	303	53.352		
	Total	20875.718	304			

a. Dependent variable: Kecemasan Karir

b. Predictors: (constant), *Self-Perceived Employability*

Uji ANOVA dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini melihat apakah variabel *Self-Perceived Employability* benar-benar memiliki pengaruh terhadap kecemasan karir. Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel di atas, diperoleh nilai F sebesar 88.280 dengan tingkat signifikansi < 0,001.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R sebesar 0,475 yang menunjukkan bahwa hubungan antara *Self-Perceived Employability* dengan kecemasan karir berada pada kategori sedang. Hal ini berarti kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan yang cukup dalam menjelaskan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

Tabel 25 model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.266	.223	7.304

a. Predictors : (constant), *Self-Perceived Employability*.

Nilai R Square sebesar 0,266 menunjukkan bahwa 26,6% variasi kecemasan karir dapat dijelaskan oleh *Self-Perceived Employability*, sedangkan 77,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bersifat signifikan secara statistik. Artinya, kemungkinan bahwa hasil ini terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga model yang dibangun dapat dipercaya untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Selain itu, nilai F yang cukup besar (88.280) menunjukkan bahwa model memiliki daya yang baik, sehingga variabel independen yang digunakan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam memprediksi kecemasan karir. Semakin besar nilai F, maka semakin baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen secara keseluruhan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir.

Tabel 26 Koefisien regresi linear sederhana

Model	Unstandardized B	Coefficients Std.Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (constant)	81.402	3.708		21.952	<.001
<i>Self-Perceived Employability</i>	-.345	.037	-.475	-9.396	<.001

a. Dependent variable: Kecemasan Karir

Berdasarkan tabel koefisien, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 81,402 dan koefisien regresi (b) sebesar -0,345, sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y=81,402-0,345X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan *Self-Perceived Employability* akan diikuti dengan penurunan 0,345 satuan kecemasan karir, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Kemudian, nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar -0,475 menunjukkan arah hubungan yang negatif dengan kekuatan sedang. Hasil uji t menunjukkan nilai t = -9,396 dengan signifikansi $p < 0,001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self-Perceived Employability* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Artinya, semakin tinggi persepsi

mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam memperoleh pekerjaan, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialami. Dengan demikian, hipotesis H1 yang menyatakan terdapat pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir diterima.

4.2.3.2 Hasil Analisis Moderasi

Uji moderasi pada penelitian ini menggunakan *PROCESS Macro* dalam SPSS yang dikembangkan oleh Andrew F. Hayes. Teknik ini merupakan metode analisis berbasis regresi yang digunakan untuk menguji hubungan mediasi maupun moderasi (Hayes, 2013). Melalui pendekatan ini, dapat diketahui peran variabel *Career Adaptability* sebagai moderator dalam hubungan antara variabel X dan variabel Y. Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan melalui hasil analisis regresi.

Hasil analisis moderasi menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa *Career Adaptability* (CA) terbukti berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *Self-Perceived Employability* (SPE) dan kecemasan karier (KK). Hal ini dapat dilihat pada kolom coeff dan p untuk variabel interaksi ($\text{Int}_1/\text{SPE} \times \text{CA}$), di mana diperoleh nilai koefisien sebesar -0,010 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa variabel interaksi antara SPE dan CA berpengaruh secara signifikan terhadap kecemasan karier. Dengan demikian, sesuai dengan prinsip *Moderated Regression Analysis* (MRA), dapat disimpulkan bahwa *Career Adaptability* secara nyata memoderasi hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier.

Tabel 27 Hasil model moderasi

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-16.191	24.117	-.671	.503	-63.649	31.268
SPE	.599	.252	2.379	.018	.104	1.095
CA	1.071	.236	4.532	.000	.606	1.536
Int_1	-.010	.002	-4.295	.000	-.015	-.006

Arah koefisien interaksi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa *Career Adaptability* memperkuat hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier, atau secara substantif dapat diartikan bahwa *Career Adaptability* memperkuat peran protektif SPE dalam menurunkan kecemasan karier. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Career Adaptability* individu, maka pengaruh *Self-Perceived Employability* dalam menekan kecemasan karier akan semakin kuat.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Tingkat *Self-Perceived Employability* pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa variabel *Self-Perceived Employability* memiliki nilai mean sebesar 100,30 dengan standar deviasi sebesar 11,404. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 217 mahasiswa (71,1%), sedangkan masing-masing 44 mahasiswa (14,4%) berada pada kategori rendah dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat *Self-Perceived Employability* yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal.

Secara konsep, *Self-Perceived Employability* merupakan penilaian individu terhadap kemampuannya dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Penilaian ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh cara individu memandang dirinya sendiri serta kondisi lingkungan kerja. Penilaian tersebut mencakup beberapa aspek, yaitu *self-belief*, *my university*, *field*

of study, my ambition, serta *the state of external labour market*. Oleh karena itu, tingkat *Self-Perceived Employability* tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga oleh persepsi terhadap faktor eksternal (Rothwell et al., 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-Perceived Employability* sebagian besar mahasiswa berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa mereka telah memiliki persepsi yang cukup baik terhadap kemampuan dirinya dalam memperoleh pekerjaan, namun keyakinan tersebut belum sepenuhnya kuat. Kondisi ini selaras dengan penelitian Rahma et al. (2023) pada mahasiswa magang yang menemukan bahwa meskipun mahasiswa memiliki keyakinan terhadap kompetensi dan peluang karir, keyakinan tersebut cenderung belum stabil dan masih dipengaruhi oleh keterbatasan pengalaman kerja nyata. Selain itu, Listyaratri (2023) juga menegaskan bahwa *Self-Perceived Employability* mahasiswa dipengaruhi secara signifikan oleh sejauh mana pengalaman praktis yang diperoleh selama masa studi, sehingga mahasiswa yang minim pengalaman cenderung memiliki persepsi yang lebih rendah terhadap kemampuan dirinya.

Berdasarkan aspek, terlihat bahwa *My Ambition* menjadi aspek yang paling dominan dengan persentase sebesar 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki ambisi, tujuan, dan harapan yang kuat terhadap masa depan kariernya. Tingginya aspek ini mencerminkan adanya dorongan internal yang besar untuk mencapai kesuksesan, sehingga secara motivasional mahasiswa telah memiliki arah yang cukup jelas dalam merencanakan masa depan kariernya. Temuan ini konsisten dengan pandangan Rothwell et al. (2008) yang menyatakan bahwa *my ambition* mencerminkan proyeksi keyakinan individu terhadap potensi diri di masa depan, dan pada mahasiswa yang belum memasuki dunia kerja, aspek ini cenderung lebih menonjol karena bersifat aspirasional, dimana menggambarkan impian, target, dan keyakinan mahasiswa terhadap masa depan karier mereka.

Aspek *My University* sebesar (6,2%), menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap reputasi dan citra universitas dalam mendukung peluang kerja masih tergolong rendah, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa belum sepenuhnya yakin bahwa institusi tempat mereka menempuh pendidikan dapat memberikan nilai tambah dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, pada *aspek*

Field of Study (11,5%), terlihat bahwa sebagian mahasiswa masih meragukan relevansi bidang studi yang diambil dengan kebutuhan dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang dipelajari selama perkuliahan belum sepenuhnya dianggap sesuai dengan tuntutan pekerjaan di masa depan. Sementara itu, *aspek The State of External Labour Market* (2,0%) menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki persepsi yang kurang positif terhadap kondisi pasar kerja, yang dipandang kompetitif dan penuh ketidakpastian. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Cantika dan Sarwono (2025) yang menyatakan bahwa meningkatnya persaingan dan terbatasnya lapangan pekerjaan dapat memengaruhi cara individu dalam memandang peluang karier.

Aspek *Self-Belief* (2,6%) menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri mahasiswa masih relatif rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Farida (2025) yang menyebutkan bahwa kurangnya keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kesiapan karier mahasiswa belum optimal. kemudian aspek *my ambition* yang tinggi menunjukkan adanya dorongan dan orientasi karier yang jelas, tetapi belum diikuti secara seimbang dengan keyakinan diri yang kuat serta persepsi yang positif terhadap faktor eksternal. Rendahnya aspek *self-belief*, *my university*, *field of study*, dan *external labour market* mengindikasikan bahwa mahasiswa masih meragukan kemampuan diri, reputasi universitas, relevansi bidang studi, serta peluang kerja yang tersedia.

Noviati dan Mohammad (2024) menjelaskan bahwa persepsi terhadap faktor eksternal seperti kondisi institusi dan pasar kerja merupakan bagian penting yang turut membentuk *Self-Perceived Employability* seseorang, sehingga rendahnya persepsi terhadap faktor-faktor ini secara langsung berdampak pada rendahnya keyakinan mahasiswa terhadap peluang kerja mereka. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Septiana (2025) yang menyatakan bahwa mahasiswa tingkat akhir sering mengalami ketidakpastian terkait masa depan karier, serta penelitian Farida (2025) yang menunjukkan bahwa kesiapan karier mahasiswa belum optimal akibat kurangnya kepercayaan diri, minim pengalaman, dan ketidaksesuaian antara pembelajaran di perkuliahan dengan tuntutan dunia kerja.

Berdasarkan hal-hal di atas, dapat disimpulkan bahwa *Self-Perceived Employability* pada mahasiswa tingkat akhir cenderung berada pada tingkat yang moderat, yang mengindikasikan bahwa mahasiswa telah memiliki persepsi positif terhadap kemampuan dalam memperoleh kerja yang dimiliki, namun belum mencapai tingkat yang optimal. Tingginya ambisi karier yang dimiliki belum sepenuhnya diiringi dengan keyakinan diri yang kuat serta persepsi yang positif terhadap faktor eksternal, seperti peluang kerja dan relevansi pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan penguatan pada aspek internal maupun eksternal guna mendukung terbentuknya keyakinan diri yang lebih kokoh dalam menghadapi dunia kerja.

4.3.2 Tingkat kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.

Distribusi tingkat kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang memperlihatkan bahwa sebagian besar berada pada kategori sedang, dengan proporsi mencapai 74,1%, sementara sisanya berada pada kategori tinggi (14,4%) dan rendah (11,5%) . Temuan ini sejalan dengan penelitian Noviyanti dan Hadi (2022) yang menemukan bahwa kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir umumnya berada pada tingkat sedang hingga tinggi, dengan variasi yang dipengaruhi oleh faktor keyakinan diri dan kejelasan arah karier (Noviyanti & Hadi, 2022). Selain itu, Maghfiroh dan Dewi (2023) juga menemukan bahwa kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir secara umum berada pada tingkat yang signifikan dan berhubungan negatif dengan kesejahteraan psikologis, yang mengindikasikan bahwa kondisi kecemasan sedang pun sudah cukup untuk memengaruhi kualitas hidup mahasiswa secara keseluruhan (Maghfiroh & Dewi, 2023).

Secara konseptual, kecemasan karier merupakan kondisi emosional yang muncul akibat kekhawatiran individu terhadap ketidakpastian masa depan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kecemasan ini dapat dipicu oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal. Kecemasan pada tingkat sedang dapat dipahami sebagai bentuk ketegangan yang masih dalam batas adaptif, yaitu kondisi di mana individu menyadari adanya

tuntutan dan ketidakpastian, namun masih memiliki kapasitas untuk mengelolanya secara fungsional (Hammad, 2016). Dalam kajian teoritis, kecemasan karier sering dikaitkan dengan antisipasi terhadap kemungkinan kegagalan, ketidaksesuaian pekerjaan, serta tekanan sosial untuk mencapai keberhasilan dalam waktu tertentu. Dengan demikian, tingkat kecemasan yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki kesadaran terhadap tantangan karier yang akan dihadapi, namun masih memiliki kemampuan untuk mengelola tekanan tersebut.

Fase ini dalam perkembangan karier menjadi periode yang krusial, karena ditandai oleh adanya pergeseran peran dari seorang mahasiswa menuju individu yang mulai memasuki dunia kerja sebagai pencari kerja. Perubahan ini menuntut individu untuk tidak hanya mengandalkan identitas akademik, tetapi juga mulai membangun identitas profesional. Ketidakjelasan mengenai arah karier, keterbatasan pengalaman kerja, serta tuntutan untuk segera mandiri secara ekonomi menjadi faktor yang memperkuat munculnya kecemasan (Septiana, 2025). Hal ini sejalan dengan konsep kecemasan karier menurut Tsai (2017) yang menyatakan bahwa kecemasan muncul sebagai reaksi emosional terhadap kemungkinan negatif di masa depan, khususnya terkait pekerjaan dan persaingan kerja. Farida (2025) juga menemukan kondisi serupa, di mana 75% mahasiswa yang disurvei mengalami keresahan terkait karir masa depan mereka, yang dipicu oleh ketidakyakinkan terhadap kemampuan diri serta ketidaksesuaian antara materi perkuliahan dan tuntutan dunia kerja. (Farida, 2025)

Ditinjau berdasarkan dominasi aspek, terlihat bahwa aspek *employment environment* menjadi yang paling menonjol dengan jumlah 171 mahasiswa (56,1%) . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa merasakan kecemasan yang bersumber dari kondisi eksternal, seperti ketatnya persaingan kerja, terbatasnya peluang kerja, serta tingginya tuntutan kompetensi di dunia kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Cantika dan Sarwono (2025) yang menegaskan bahwa meningkatnya persaingan dan kompleksitas dinamika sosial ekonomi, termasuk dampak globalisasi dan kemajuan teknologi, secara nyata memperburuk kecemasan mahasiswa terhadap prospek karir mereka. Pambudhi et

al. (2021) juga mencatat hal serupa, di mana mahasiswa mengungkapkan kekhawatiran terhadap terbatasnya peluang kerja dan minimnya pengalaman yang dimiliki sebagai sumber utama kecemasan yang mereka rasakan. Tingginya aspek ini mengindikasikan bahwa mahasiswa memiliki kekhawatiran yang cukup besar terhadap realitas pasar kerja yang dianggap sulit dan penuh ketidakpastian. Dengan demikian, kecemasan yang muncul dapat dikategorikan sebagai kecemasan realistis, karena didasarkan pada kondisi nyata yang mereka amati di lingkungan sekitar.

Selanjutnya, aspek *professional education training* berada pada urutan kedua dengan jumlah 59 mahasiswa (19,3%) . Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian mahasiswa merasa cemas terhadap kesiapan pendidikan dan pelatihan yang dimiliki. Keraguan ini mencerminkan adanya persepsi bahwa kompetensi yang diperoleh selama perkuliahan belum sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan dunia kerja. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Farida (2025) yang menemukan bahwa 65% mahasiswa menyadari adanya ketidaksesuaian antara materi perkuliahan dan tuntutan dunia kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan karir mereka. Kemudian aspek *personal ability* menempati urutan berikutnya dengan jumlah 43 mahasiswa (14,1%) . Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat mahasiswa yang mengalami kecemasan yang bersumber dari dalam diri, khususnya terkait keraguan terhadap kemampuan yang dimiliki.

Sementara itu, aspek *irrational beliefs about employment* menjadi yang paling rendah dengan jumlah 32 mahasiswa (10,5%) . Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil mahasiswa yang mengalami kecemasan akibat pikiran-pikiran negatif atau keyakinan yang tidak rasional terkait pekerjaan. Rendahnya aspek ini mengindikasikan bahwa kecemasan yang dialami mahasiswa umumnya tidak bersumber dari distorsi kognitif, melainkan lebih dipengaruhi oleh kondisi yang bersifat objektif dan realistis (Tsai et al., 2017).

Secara keseluruhan, distribusi keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa kecemasan karier pada mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal dibandingkan faktor internal. Dominasi aspek *employment environment* menegaskan bahwa kondisi dunia kerja menjadi sumber utama kekhawatiran.

Temuan ini diperkuat oleh data BPS (2025) yang mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka sebesar 4,76% dengan lulusan S1/D4 menjadi salah satu kelompok penyumbang pengangguran, yang secara objektif menjelaskan mengapa mahasiswa tingkat akhir merasa tertekan terhadap kondisi pasar kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Farida (2025) yang menunjukkan bahwa kecemasan karier bukan hanya dipengaruhi oleh kesiapan diri dan pengalaman yang dimiliki, namun juga informasi mengenai tingginya angka pengangguran, pengalaman teman atau alumni yang belum bekerja, serta tuntutan dari keluarga untuk segera mandiri menjadi faktor yang memperkuat kecemasan tersebut.

Kecemasan karier yang berada pada kategori sedang, dengan dominasi pada aspek *employment environment*, menunjukkan bahwa mahasiswa banyak dipengaruhi oleh ketidakpastian kondisi dunia kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa mahasiswa membutuhkan penguatan tidak hanya dari sisi kompetensi teknis, tetapi juga dari sisi psikologis agar mampu menghadapi dinamika karir dengan lebih tenang.. Dalam ajaran Islam, kondisi ini berkaitan dengan pentingnya sikap tawakal dalam menghadapi ketetapan Allah. Ketika seseorang dihadapkan pada situasi yang tidak pasti, rasa cemas sering muncul karena adanya keterbatasan dalam mengetahui apa yang akan terjadi di masa depan. Melalui pemahaman bahwa setiap ketentuan Allah memiliki hikmah dan telah diatur dengan ukuran tertentu, individu dapat belajar menerima keadaan dengan lebih tenang. Keyakinan tersebut membantu mahasiswa untuk tidak larut dalam kekhawatiran berlebihan, melainkan tetap menjaga ketenangan batin dalam menghadapi dinamika dunia kerja.

Kondisi kecemasan tersebut juga menunjukkan bahwa mahasiswa membutuhkan strategi koping yang tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga spiritual. Dalam Islam, hal ini dapat dilakukan melalui keseimbangan antara ikhtiar dan tawakal sebagaimana tergambar dalam QS. Yusuf [12]: 86–87.

قَالَ إِنَّمَا أَشْكُوا بَيْنِي وَخُزْنِي إِلَى اللَّهِ وَأَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٨٧

Yang artinya : Dia (Ya'qub) menjawab, “*Hanya kepada Allah aku mengadukan kesusahan dan kesedihanku. Aku mengetahui dari Allah apa yang tidak kamu ketahui.*”

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُّوسُفَ وَ اٰخِيْهِ وَلَا تَاْيَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ ۚ اِنَّهٗ لَا يَآيَسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُوْنَ ٨٧

Yang artinya : *“Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah hanyalah orang-orang yang kafir.”*

Nabi Ya'qub mencontohkan bahwa kesedihan dan kecemasan diadukan kepada Allah, namun tetap disertai dengan usaha yang sungguh-sungguh dan sikap tidak berputus asa. Relevansi nilai ini terlihat pada mahasiswa tingkat akhir yang perlu tetap aktif mempersiapkan kariernya, seperti meningkatkan keterampilan, mencari informasi peluang kerja, serta membangun kesiapan diri, sambil tetap berserah diri kepada Allah atas hasil yang akan diperoleh. Dengan demikian, usaha yang maksimal disertai kepercayaan kepada ketentuan Allah dapat membantu mengurangi kecemasan serta menumbuhkan sikap optimis dalam menghadapi masa depan karier.

4.3.3 Tingkat *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.

Tingkat *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 67,9%, diikuti kategori tinggi (17,7%) dan rendah (14,4%). Temuan ini memperlihatkan bahwa mayoritas mahasiswa telah memiliki kapasitas adaptif yang cukup dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja, meskipun belum mencapai tingkat optimal. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Rahma et al. (2023) yang menemukan bahwa *Career Adaptability* mahasiswa magang di Indonesia secara umum berada pada tingkat sedang, dengan kapasitas yang sudah terbentuk namun belum sepenuhnya teraktualisasi dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang sesungguhnya.

Berdasarkan kerangka *Career Construction Theory* yang dikemukakan oleh Savickas, *Career Adaptability* merupakan sumber daya psikososial yang memungkinkan individu untuk mengantisipasi, mengelola, dan merespons perubahan serta ketidakpastian karier secara efektif . Secara konseptual, *Career*

Adaptability merupakan kemampuan individu untuk menghadapi, menyesuaikan diri, dan mengelola berbagai tugas, perubahan, serta tantangan dalam perjalanan karier. Konsep ini mencakup empat aspek utama, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Keempat aspek ini menggambarkan bagaimana individu mempersiapkan masa depan, mengambil tanggung jawab atas pilihan karier, mengeksplorasi berbagai kemungkinan, serta memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan karier. Oleh karena itu, tingkat *Career Adaptability* tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kesiapan psikologis individu dalam menghadapi dinamika karier.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Adaptability* mahasiswa berada pada tingkat sedang, yang mengindikasikan bahwa sumber daya psikososial yang dibutuhkan untuk menghadapi transisi karier telah terbentuk, namun belum sepenuhnya matang dan teraktualisasi secara optimal dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang nyata (savickas, 2012). Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan bahwa *Career Adaptability* berkembang secara bertahap seiring pengalaman dan eksplorasi yang dilakukan individu, sehingga mahasiswa yang masih dalam fase transisi wajar apabila kapasitas adaptifnya belum sepenuhnya matang. Kondisi ini juga dikonfirmasi oleh Noviati dan Mohammad (2024) yang menemukan bahwa mahasiswa tingkat akhir pada umumnya sudah memiliki orientasi karier yang cukup jelas, namun kemampuan untuk merespons perubahan secara fleksibel masih perlu dikembangkan lebih lanjut melalui pengalaman nyata di lapangan.

Analisis lebih lanjut pada aspek *Career Adaptability* menunjukkan bahwa dimensi yang paling dominan adalah *career control* (35,7%), diikuti *career confidence* (27,5%), *career concern* (21,3%), dan yang paling rendah adalah *career curiosity* (15,4%). Dominasi *career control* mengindikasikan bahwa mahasiswa relatif memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan keputusan kariernya. Mereka cenderung memiliki kesadaran akan tanggung jawab pribadi dalam menentukan masa depan, serta mampu mengambil peran aktif dalam proses pengambilan keputusan karier. Yasmin dan Ash-Shiddiqy (2023) menemukan hal yang konsisten, yaitu bahwa dimensi *career control* cenderung

lebih menonjol pada mahasiswa tingkat akhir dibandingkan aspek lainnya karena pada fase ini mahasiswa mulai merasakan tekanan untuk mengambil keputusan karier secara mandiri. Sementara itu, rendahnya *career curiosity* menunjukkan bahwa eksplorasi terhadap berbagai peluang karier masih terbatas, yang mencerminkan kurangnya upaya aktif mahasiswa dalam mencari informasi dan pengalaman yang relevan dengan karier yang diminati.

Distribusi keempat aspek tersebut menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier mahasiswa lebih didominasi oleh aspek pengendalian diri (*career control*) dan keyakinan diri (*career confidence*), dibandingkan dengan aspek eksplorasi (*career curiosity*) dan perhatian terhadap masa depan (*career concern*). Kondisi ini sejalan dengan penelitian Farida (2025) yang menyatakan bahwa kesiapan karier mahasiswa belum optimal karena masih dipengaruhi oleh keterbatasan pengalaman praktis dan minimnya eksplorasi karier yang dilakukan selama masa studi. Septiana (2025) juga menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir masih mengalami keterbatasan dalam mengeksplorasi pilihan karier dan merencanakan masa depan secara matang, yang tercermin dari rendahnya keterlibatan mereka dalam kegiatan pengembangan karier di luar perkuliahan. Syerlly Febrianti et al. (2023) menambahkan bahwa rendahnya eksplorasi karier pada mahasiswa berkaitan erat dengan kurangnya paparan terhadap dunia kerja nyata, sehingga mahasiswa tidak memiliki cukup referensi untuk mengembangkan rasa ingin tahu terhadap berbagai peluang karier yang tersedia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Career Adaptability* pada mahasiswa tingkat akhir berada pada tingkat moderat, yang menunjukkan bahwa mahasiswa telah memiliki kesiapan dasar dalam menghadapi dinamika karier. Dominasi aspek *career control* dan *career confidence* menunjukkan adanya kemampuan dalam mengelola diri dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, sementara aspek *career concern* dan *career curiosity* menunjukkan bahwa perhatian terhadap masa depan dan eksplorasi karier masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan pada seluruh aspek *Career Adaptability* diperlukan agar kesiapan karier mahasiswa dapat berkembang secara lebih optimal.

4.3.4 Pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.

Hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier dalam penelitian ini menunjukkan arah yang jelas, di mana peningkatan persepsi terhadap kemampuan diri berkorelasi dengan menurunnya kecemasan. Nilai koefisien negatif yang signifikan ($B = -0,475$; $p < 0,001$) temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam memperoleh pekerjaan, semakin rendah kecemasan karier yang dirasakan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Noviyanti dan Hadi (2022) yang menegaskan bahwa perasaan tidak siap dan rendahnya keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi pemicu utama munculnya kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir, sehingga sebaliknya mahasiswa yang memiliki persepsi positif terhadap dirinya cenderung lebih tenang dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.

Keterkaitan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui cognitive appraisal theory yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Teori ini menyatakan bahwa stres psikologis muncul bukan dari situasi itu sendiri, melainkan dari cara individu menilai situasi tersebut relatif terhadap sumber daya yang dimilikinya, yaitu ketika situasi dinilai melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya (Folkman, 1984). Dalam konteks karir, bentuk spesifik dari respons stres ini adalah kecemasan karir, yaitu reaksi emosional negatif yang muncul ketika mahasiswa menilai peluang kerja sebagai ancaman yang tidak mampu dihadapi dengan kompetensi yang dimiliki (Tsai et al., 2017).

Self-Perceived Employability dalam hal ini berperan sebagai representasi penilaian kognitif individu terhadap sumber daya yang dimilikinya. Mahasiswa yang memiliki *Self-Perceived Employability* tinggi cenderung menilai dirinya memiliki kompetensi dan peluang yang memadai untuk memasuki dunia kerja, sehingga situasi karir dipersepsikan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan

sebagai ancaman (Rothwell et al., 2008). Sebaliknya, mahasiswa dengan *Self-Perceived Employability* rendah cenderung menilai situasi yang sama sebagai sesuatu yang mengancam karena merasa sumber daya yang dimiliki tidak mencukupi, sehingga kecemasan karir yang dirasakan menjadi lebih tinggi. Rahma et al. (2023) memperkuat hal ini dengan menunjukkan bahwa *Self-Perceived Employability* yang mencakup keyakinan terhadap kompetensi diri dan persepsi terhadap peluang karir memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana mahasiswa menilai kesiapannya menghadapi dunia kerja, sehingga secara langsung memengaruhi tingkat kecemasan yang dirasakan. Dengan demikian, *Self-Perceived Employability* berfungsi sebagai mekanisme internal yang menentukan arah penilaian kognitif individu terhadap ketidakpastian karir.

Temuan ini juga memiliki keterkaitan dengan kondisi empiris dalam penelitian ini, di mana aspek *employment environment* menjadi sumber kecemasan terbesar. Lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh ketidakpastian memang menjadi realitas yang dihadapi mahasiswa, namun dampaknya terhadap kecemasan tidak bersifat seragam pada setiap individu. Mahasiswa dengan persepsi diri yang positif cenderung lebih mampu menempatkan dirinya sebagai bagian dari solusi, bukan sebagai korban dari situasi (Lazarus & Folkman, 1984). Cantika dan Sarwono (2025) menjelaskan bahwa meskipun kondisi pasar kerja yang kompetitif secara objektif menjadi tekanan bagi mahasiswa, cara individu merespons tekanan tersebut sangat bergantung pada seberapa kuat persepsi diri yang dimiliki. Pambudhi et al. (2021) juga menemukan bahwa mahasiswa yang merasa memiliki kesiapan yang cukup cenderung mengelola kekhawatiran terhadap dunia kerja dengan lebih baik dibandingkan mereka yang merasa tidak siap, meskipun keduanya menghadapi kondisi pasar kerja yang sama.

Hasil ini dapat disimpulkan, pengaruh negatif *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karier menunjukkan bahwa persepsi terhadap kemampuan diri merupakan faktor kunci dalam menentukan bagaimana mahasiswa merespons ketidakpastian dunia kerja. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa upaya pengurangan kecemasan karier tidak cukup hanya dengan memperbaiki kondisi eksternal, tetapi juga perlu difokuskan pada

penguatan keyakinan diri melalui pengalaman, pengembangan kompetensi, dan pembentukan cara pandang yang lebih konstruktif terhadap diri dan masa depan (Farida, 2025; Septiana, 2025).

4.3.5 Pengaruh *Self-Perceived Employability* Terhadap Kecemasan Karir Dengan *Career Adaptability* Sebagai Variabel Moderator.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Career Adaptability* berperan signifikan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karier, dengan koefisien interaksi bernilai negatif dan signifikan ($B = -0,010$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan *Career Adaptability* memperkuat pengaruh protektif *Self-Perceived Employability* dalam menurunkan kecemasan karier. Dengan kata lain, keyakinan terhadap kemampuan diri akan semakin efektif dalam mereduksi kecemasan apabila didukung oleh kemampuan adaptasi karier yang memadai. Mohammad (2024) menemukan kondisi yang konsisten dengan temuan ini, yaitu bahwa *Career Adaptability* tidak hanya memperkuat persepsi *employability* seseorang, tetapi juga membantu mahasiswa menghadapi dinamika pasar kerja dengan lebih optimis dan percaya diri, sehingga kombinasi keduanya menghasilkan dampak yang lebih besar dalam menurunkan kecemasan dibandingkan ketika masing-masing bekerja secara terpisah.

Secara interpretatif, hasil ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam bahwa hubungan antara persepsi diri dan kecemasan tidak bersifat sederhana, melainkan dipengaruhi oleh kapasitas individu dalam mengelola perubahan dan ketidakpastian. Mahasiswa yang memiliki *Self-Perceived Employability* tinggi pada dasarnya sudah memiliki kepercayaan diri terhadap peluang kerja, namun tanpa kemampuan adaptasi yang baik, keyakinan tersebut belum tentu mampu diaktualisasikan dalam menghadapi dinamika dunia kerja sesungguhnya. Syerlly Febrianti et al. (2023) menemukan bahwa mahasiswa yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi cenderung lebih efektif dalam menghadapi tekanan karir karena mereka tidak hanya yakin terhadap kemampuan diri, tetapi juga memiliki strategi konkret untuk merespons perubahan yang tidak terduga.

Rahma et al. (2023) juga menunjukkan bahwa interaksi antara keyakinan diri dan kemampuan adaptasi pada mahasiswa magang menghasilkan kesiapan karir yang lebih solid, yang tercermin dari berkurangnya kekhawatiran terhadap prospek kerja setelah memiliki pengalaman nyata di lapangan.

Temuan ini juga dapat dipahami melalui fenomena yang terjadi di lapangan. Mahasiswa yang percaya diri terhadap kemampuannya namun tidak memiliki fleksibilitas dalam menghadapi perubahan cenderung tetap mengalami kecemasan ketika menghadapi realitas yang tidak sesuai dengan ekspektasi. Sebaliknya, mahasiswa yang tidak hanya percaya diri tetapi juga mampu beradaptasi, misalnya dengan mencari alternatif pekerjaan, meningkatkan keterampilan, atau menyesuaikan rencana karier, akan lebih siap menghadapi ketidakpastian (Cantika & Sarwono, 2025). Farida (2025) menegaskan bahwa mahasiswa yang aktif mengembangkan diri melalui pengalaman praktis dan eksplorasi karir memiliki kecemasan yang lebih rendah, karena mereka memiliki kombinasi antara keyakinan diri yang kuat dan kapasitas adaptif yang terasah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kecemasan karier dapat ditekan secara efektif ketika individu memiliki kombinasi antara keyakinan diri dan kemampuan adaptasi yang berjalan secara sinergis.

Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui integrasi antara cognitive appraisal theory (Lazarus & Folkman, 1984) dan *Career Construction Theory* (Savickas, 1997). *Self-Perceived Employability* mencerminkan penilaian kognitif individu terhadap sumber daya yang dimilikinya, sedangkan *Career Adaptability* merepresentasikan sumber daya psikososial yang memungkinkan individu mengimplementasikan penilaian kognitif tersebut dalam konteks nyata. Interaksi antara keduanya menunjukkan bahwa keyakinan diri saja tidak cukup diperlukan kemampuan untuk menyesuaikan diri, mengeksplorasi peluang, serta mengambil keputusan secara fleksibel agar individu benar-benar mampu menghadapi tantangan karier tanpa diliputi kecemasan (Noviati & Mohammad, 2024; Savickas & Porfeli, 2012). Kondisi ini sejalan dengan pandangan bahwa kesiapan karier tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan

hasil interaksi antara faktor internal dan kemampuan adaptif individu yang bekerja secara bersama-sama (Rahma et al., 2023).

Berdasarkan perspektif keislaman, interaksi antara *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* dapat dimaknai sebagai keseimbangan antara keyakinan diri, usaha, dan tawakal. Keyakinan terhadap kemampuan diri mencerminkan kesadaran akan potensi yang dianugerahkan oleh Allah, sedangkan *Career Adaptability* merupakan bentuk ikhtiar dalam mengelola potensi tersebut secara aktif. Ketika keduanya berjalan beriringan, individu akan lebih siap menghadapi ketidakpastian tanpa diliputi kecemasan yang berlebihan. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa manusia diperintahkan untuk berusaha secara maksimal, sekaligus menyerahkan hasil kepada Allah dalam ayatnya pada QS.Yusuf [12]: 86-87,

قَالَ إِنَّمَا أَشْكُوا بَثِّي وَحُزْنِي إِلَى اللَّهِ وَأَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ ٨٧

Yang artinya : Dia (Ya'qub) menjawab, “*Hanya kepada Allah aku mengadukan kesusahan dan kesedihanku. Aku mengetahui dari Allah apa yang tidak kamu ketahui.*”

يٰۤبَنِيَّ اذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاَخِيْهِ وَلَا تَاۡيِسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ ۚ اِنَّهٗ لَا يَـَٔيِسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ
اِلَّا الْقَوْمُ الْكَـٰفِرُوْنَ ٨٧

Yang artinya : “*Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah hanyalah orang-orang yang kafir.*”

Peran Career Adaptability sebagai variabel moderator dalam penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan kecemasan karier membutuhkan pendekatan yang lebih menyeluruh dan integratif. Keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi fondasi utama, namun efektivitasnya sangat bergantung pada kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perubahan. Kombinasi antara keduanya tidak hanya membantu mahasiswa mengurangi kecemasan, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia kerja secara lebih fleksibel, realistis, dan optimis.

4.3.6 Keterbatasan Penelitian

Terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu menjadi bahan pertimbangan dalam memaknai hasil penelitian ini secara lebih kritis dan komprehensif, diantaranya :

1. Penelitian ini hanya melibatkan mahasiswa tingkat akhir angkatan 2021 dan 2022 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas kepada mahasiswa tingkat akhir dari universitas lain, khususnya perguruan tinggi umum atau swasta yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Data penelitian seluruhnya dikumpulkan melalui skala yang diisi sendiri oleh responden (*self-report*), sehingga rentan terhadap bias sosial (*social desirability bias*) dan subjektivitas persepsi responden yang dapat memengaruhi validitas hasil.
3. Penelitian ini hanya mencakup tiga variabel utama (*Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, dan kecemasan karir), sementara masih banyak variabel lain yang berpotensi memengaruhi kecemasan karir seperti *locus of control*, *resilience*, *optimism*, *support system*, dan *career decision-making difficulties* yang belum diikutsertakan dalam model.
4. Pengambilan data dilakukan secara online menggunakan kuesioner tertutup, sehingga terdapat kemungkinan partisipan di luar kriteria inklusi penelitian turut mengisi kuesioner dengan melampirkan data demografis yang tidak akurat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini memberikan gambaran mengenai kondisi Self-Perceived Employability, Career Adaptability, dan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir UIN Malang, serta hubungan di antara ketiga variabel tersebut. Adapun kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *Self-Perceived Employability*, *Career Adaptability*, dan kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir UIN Malang.

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas mahasiswa tingkat akhir UIN Malang berada pada kategori sedang pada ketiga variabel, yaitu *Self-Perceived Employability* sebanyak 217 mahasiswa (71,1%), *Career Adaptability* sebanyak 207 mahasiswa (67,9%), dan kecemasan karir sebanyak 226 mahasiswa (74,1%). Tingginya ambisi karir (*my ambition*, 61,3%) pada aspek *Self-Perceived Employability* menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki dorongan dan orientasi yang cukup jelas, namun belum diimbangi dengan keyakinan diri (*self-belief*, 2,6%) dan persepsi positif terhadap faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja (2,0%) maupun reputasi universitas (6,2%). Pada *Career Adaptability*, aspek yang paling dominan adalah *career control* (35,7%) diikuti *career confidence* (27,5%), sementara *career curiosity* menjadi aspek paling rendah (15,4%), yang mencerminkan bahwa eksplorasi karir mahasiswa masih terbatas. Adapun kecemasan karir didominasi oleh aspek *employment environment* (56,1%), menunjukkan bahwa sumber utama kecemasan berasal dari kondisi eksternal seperti ketatnya persaingan kerja dan terbatasnya peluang kerja, bukan dari distorsi kognitif internal. Kondisi ini secara keseluruhan mencerminkan bahwa mahasiswa berada dalam fase transisi yang penuh ketidakpastian, dengan kapasitas psikologis yang sudah mulai terbentuk namun belum optimal.

2. Pengaruh *Self-Perceived Employability* terhadap kecemasan karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan *Self-Perceived Employability* memiliki pengaruh negatif terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ dan R Square sebesar 26,6%, serta nilai koefisiensi sebesar -0,475. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi persepsi mahasiswa terhadap kemampuan dirinya dalam memperoleh dan mempertahankan pekerjaan, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialami. Persepsi positif terhadap *employability* memberikan rasa percaya diri serta keyakinan bahwa individu mampu bersaing di pasar kerja, sehingga mengurangi kecenderungan munculnya pikiran negatif terkait masa depan karir. Sebaliknya, mahasiswa yang memiliki persepsi rendah terhadap kemampuan dirinya cenderung melihat dunia kerja sebagai sesuatu yang penuh ancaman dan ketidakpastian, yang pada akhirnya meningkatkan kecemasan karir yang dirasakan.

3. Peran moderasi *Career Adaptability*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan *Career Adaptability* berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *Self-Perceived Employability* dan kecemasan karir, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien sebesar 0,010. Hal ini berarti *Career Adaptability* dapat memperkuat pengaruh tersebut, serta berfungsi sebagai faktor pelindung dalam membantu mahasiswa mengelola kecemasan, terutama ketika persepsi *employability* rendah. Mahasiswa dengan adaptabilitas karir yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi ketidakpastian, sedangkan adaptabilitas yang rendah meningkatkan kerentanan terhadap kecemasan karir. Dengan demikian, *Career Adaptability* menjadi aspek penting dalam mendukung kesiapan mahasiswa menghadapi transisi karir.

5.2 Saran

Temuan penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa pengelolaan kecemasan karir tidak dapat diselesaikan hanya dengan memperbaiki kondisi eksternal seperti memperluas lapangan kerja atau menurunkan standar rekrutmen. Yang lebih mendasar adalah penguatan kondisi psikologis internal mahasiswa, khususnya keyakinan terhadap kemampuan diri dan kapasitas adaptasi karir. Oleh karena itu, saran-saran berikut diarahkan pada upaya konkret untuk membangun kedua kapasitas tersebut, baik pada level individu mahasiswa maupun pada level institusi pendidikan.

1. Bagi Mahasiswa

Mengingat *Self-Perceived Employability* terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh dalam menurunkan kecemasan karir, mahasiswa diharapkan aktif memperkuat keyakinan diri melalui pengembangan keterampilan praktis, keterlibatan dalam organisasi, dan pengalaman magang. Mengingat aspek self-belief dan external labour market menjadi aspek paling rendah dalam penelitian ini, mahasiswa perlu membangun perspektif yang lebih realistis dan konstruktif terhadap diri sendiri serta kondisi pasar kerja, agar tidak terjebak dalam persepsi negatif yang justru memperburuk kecemasan. Selain itu, karena *career curiosity* menjadi aspek *Career Adaptability* yang paling lemah, mahasiswa perlu lebih aktif mengeksplorasi informasi karir, mencari tahu kebutuhan industri, dan membangun jaringan profesional sejak dini agar kapasitas adaptif yang dimiliki dapat benar-benar teraktualisasi ketika memasuki dunia kerja..

2. Bagi Universitas

Mengingat persepsi mahasiswa terhadap reputasi universitas (*my university*, 6,2%) dan relevansi bidang studi (*field of study*, 11,5%) berada pada tingkat yang rendah, universitas perlu memperkuat kaitan antara kurikulum akademik dengan kebutuhan dunia kerja nyata. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan program *career development* seperti pelatihan karir, *job preparation*, dan *soft skills training*,

perluasan akses magang dan kerja sama industri, serta penyediaan layanan konseling karir yang berfokus pada penguatan *Self-Perceived Employability* dan *Career Adaptability* mahasiswa secara terpadu. Program-program tersebut idealnya tidak hanya menasar keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat aspek psikologis mahasiswa seperti kepercayaan diri, kemampuan eksplorasi, dan kesiapan menghadapi ketidakpastian karir.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain seperti *career decision-making difficulties*, *locus of control*, *proaktif personality*, *optimism*, *resilience*, *support system* dan sebagainya yang berpotensi memengaruhi kecemasan karier, mengingat masih terdapat faktor di luar penelitian ini yang belum menjelaskan, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam dan sampel yang lebih representatif agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, peneliti juga dapat menggali lebih dalam peran *Career Adaptability*, terutama terkait ketidaksigifikannya secara langsung namun signifikan sebagai moderator, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika psikologis dalam konteks kesiapan karier, misalnya dengan menguji peran *Career Adaptability* sebagai mediator atau dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami mengapa kapasitas adaptif mahasiswa belum teraktualisasi secara efektif dalam situasi nyata. Penggunaan sampel yang lebih beragam lintas universitas juga direkomendasikan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adek Saputri. (2022). *Pengaruh konsep diri terhadap adaptabilitas karir karyawan di pt. Xylo indah pratama kabupaten musi rawas sumatera selatan.*
- Amrullah, A. A. (Hamka). (2001). *Tafsir Al-Azhar*. Kerjaya Printing Industries Pte Ltd.
- Anggriana, T. M., Wardani, S. Y., & Pratama, B. D. (2022). *Career readiness and career adaptability as a moderator between implementation of merdeka belajar-kampus merdeka program and career engagement*. 10(4), 676–686.
- Ariyani, D. (2024). *Pengaruh Career Adaptability Terhadap Career Anxiety : Dimediasi Oleh Perceived Control*.
- Ayuningsih, A. P. (2025). Pengaruh Family Support dan Psychological Capital terhadap Career Anxiety Mahasiswa Semester 8 Angkatan 2021 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang. In *Psikologi, Fakultas Negeri, Universitas Islam Malik, Maulana Malang, Ibrahim*.
- Aziza, N., Maarif, U., & Latif, H. (2023). *Metodologi Penelitian 1 : Deskriptif Kuantitatif*. July.
- Berntson, E. (2008). Employability perceptions. In *Journal of Sichuan University (Medical Science Edition)* (Vol. 42, Issue 5).
- Cantika, M. Y., & Robertus Budi Sarwono. (2025). Perbandingan Tingkat Kecemasan Karir Mahasiswa Laki-Laki dan Perempuan Program Studi Bimbingan dan Konseling (Studi Komparatif). *Jurnal Ilmiah Research Student*, 2(2), 1013–1023.
<https://doi.org/10.61722/jirs.v2i2.5983>
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14(3), 409–426.
<https://doi.org/10.1007/s11218-010-9151-x>
- Darojah, R. (2024). *Kecemasan Dalam Perspektif Al- Qur'an*.
- Di, S., Dakwah, F., Komunikasi, D., & Suska, U. I. N. (2018). *Analisis Pengaruh Kecemasan Mahasiswa Tingkat Akhir Dalam Menghadapi Dunia Kerja*. 1(1), 31–41.
- Diajukan, S., Salah, M., Persyaratan, S., Gelar, M., & Psikologi, S. (2023). *Faktor-Faktor Yang*

Memengaruhi Career Adaptability Mahasiswa Fakultas Psikologi Uin Oleh : Tazkiyah Nurul Islami Fakultas Psikologi 1445 H / 2023 M.

Fadhillah, T. (2025). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*

Fadilah, M., & Setiaji, T. D. (2025). Adaptabilitas Karier (Career Adaptability) dan Upaya Peningkatannya pada Generasi Z: Telaah Literatur Sistematis. *Prosiding Konseling Kearifan ...*, 426–440.
<https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/kkn/article/view/6497%0Ahttps://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/kkn/article/download/6497/4272>

Farida, A. N. (2025). *Peran Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Kecemasan Karir Mahasiswa.pdf.*

Folkman, R. S. L. S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping* (S. P. Company (ed.)). Springer Publishing Company.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2021). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology Metabolism*, 10(2), 486–489.
<https://doi.org/10.5812/ijem.3505>

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, Y. (2017). Emotional Quotient dan Adversity Quotient dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 25–33.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4327>

Harits, D. C. (2026). Kecemasan Berlebihan (Anxiety Disorder) Dalam Perspektif. *FATHIR: Jurnal Studi Islam*, 3(1), 16–35.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis.

- Labour Market Trends*, 107(85), 83–84.
<https://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf>
- Ilmiah, J., & Pendidikan, W. (2024). Analisis Minat Pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jatim Jurusan Ekonomi Pembangunan Semester 7 Tentang Perencanaan Setelah Lulus. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(19), 64–73.
- Kombado, S. G. (2021). Hubungan Antara Konsep Diri Dan Kecemasan Terhadap Karir Mahasiswa Papua Tingkat Akhir Universitas Kristen Satya Wacana. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(3), 341–345. <https://doi.org/10.23887/jibk.v12i3.38620>
- Listyaratri, J. K. C. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Self-Perceived Employability Pada Mahasiswa Magang: Tinjauan Literatur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, X. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Maghfiroh, F. F., & Dewi, T. K. (2023). Hubungan Kecemasan Karir Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 2(1), 23–38.
- Manaf, I. S. (2024). Hubungan Antara Psychological Capital Dan Perceived Employability Pada Mahasiswa Akhir Program Studi Teknik Industri Di Universitas Syiah Kuala. In *Universitas Syiah Kuala*. [https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/36601/1/Ifdhal Sissia Manaf, 190901041, FPSI, PSI.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/36601/1/Ifdhal%20Sissia%20Manaf,190901041,FPSI,PSI.pdf)
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (Tim. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Medica, P., Husada, F., Ustiawaty, J., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Mirah, F. F. E., & Indianti, W. (2018). Pengaruh Kecemasan Karir Terhadap Commitment To Career Choice Dengan Kelekatan Orang Tua Sebagai Moderator. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1), 74–89. <https://doi.org/10.17509/insight.v2i1.11947>

- Muhdi Agung, Q. A., Nur'Aini, S., & Wibowo, D. S. (2023). Kecemasan Karir Mahasiswa Sarjana dan Mahasiswa Vokasi. *Jurnal Psikologi*, 1(3), 7.
<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i3.2004>
- Murniati, M. P. (2013). *Alat-alat pengujian Hipotesis*. Universitas Katolik Soegijapranata.
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan Diri Generasi Z Indonesia Memasuki Dunia Kerja: Gambaran Self-Perceived Employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(2), 188–205.
<https://doi.org/10.25077/jip.6.2.188-205.2022>
- Noviati, N. P., & Mohammad, T. (2024). Self-Perceived Employability in the Digital Era : Analysis of Online Social Support , Social Media User Type , and Career Adaptability Self-Perceived Employability di Era Digital : Analisis Peran Dukungan Sosial Online , Tipe Pengguna Media Sosial , dan A. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 29, 307–326. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol29.iss2.art8>
- Noviyanti, A., & Hadi, A. (2022). *Eksplorasi Kecemasan Karier pada Mahasiwa Tingkat Akhir di Universitas Mercu Buana Yogyakarta*. 02(02), 55–64.
- Noviyanti Arista. (2021). Dinamika Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Proceeding Seminar Nasional Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 3(2003), 46–59.
http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/Prosiding_KoPeN/article/view/2789/1019
- Nugroho, S. A., & Fajriyanti. (2021). Pengaruh Career Adaptability dan Psychological Capital terhadap Self- Perceived Employability pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, X(1), 520–531.
- Nurchayani, V. S. (2026). *Pengaruh Career Anxiety dan Self-Efficacy terhadap tingkat Academic Burnout pada Mahasiswa Tingkat Akhir UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Pambudhi, Y. A., Suarni, W., & Alirudin, A. (2021). Motivasi Mahasiswa Tingkat Akhir dengan Kecemasan Mendapatkan Pekerjaan. *Jurnal Sublimapsi*, 2(1), 32.
<https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i1.14696>
- Rahma, A., Priyatama, A. N., & Kusumawati, R. N. (2023). Career Adaptability dan Self Perceived Employability pada Mahasiswa Magang. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 49–

59. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.7571>
- Ramadani, M. F. (2025). Gambaran Self-Perceived Emploability Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Start-Up. In *PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS ANDALAS*.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ramadhan, A. (2025). Pengaruh Keterlibatan Orang Tua Dalam Karir Terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Uin Malang. *Psikologi, Fakultas Negeri, Universitas Islam Malik, Maulana Malang, Ibrahim*.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Sakapurnama, E., & Hasan, S. A. (2023). *The Effect of Internship Quality Toward Self-Perceived Employability Through the Mediation of Reduced Career- Entry Worries : Evidence from Final Year Students of Universitas Indonesia*. 16(1), 1–12.
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. In *Career Development Quarterly* (Vol. 45, Issue 3, pp. 247–259).
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). *Theory_and_Practice_of_Career_Construction.pdf. Development and Counseling:Putting Theory and Reseach*.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale : Construction , reliability , and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

- Septiana, N. (2025). *Pengaruh Career PLanning Confidence Terhadap Kecemasan Karir Pada Mahasiswa akhir Di Jakarta. Universitas*, 167–186.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. PENERBIT Alfabeta BANDUNG.
- Syarifuddin, & Saudi, I. AL. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Bobby Digital Center.
- Syerlly Febrianti, Monika, & Willy Tasdin. (2023). Peran Career Adaptability Terhadap Career Anxiety Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Muara Medika Dan Psikologi Klinis*, 03(02), 91–100.
- Tsai, C. S., Hsu, H., & Hsu, Y. (2017). Tourism and Hospitality College Students ' Career Anxiety : Scale Development and Validation Tourism and Hospitality College Students ' Career Anxiety : Scale Development. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 1–8. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Tua, N., & Gaol, L. (2016). *Teori Stres : Stimulus , Respons , dan Transaksional*. 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Windra Putra, Winarno, R. P. S. (2022). Analisis Pengaruh Periklanan Mobile Terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Prabayar XL Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(6). <https://doi.org/10.5281/zenodo.6446981>
- Yasmin, N., & Ash-Shiddiqy, A. R. (2023). Gambaran Adaptabilitas Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. *INSIGHT : Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 12(2), 82–89.
- Zulfahmi, A., & Andriany, D. (2021). Kematangan vokasional dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Cognicia*, 9(2), 64–75. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15728>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Lampiran izin penelitian

Surat Mahasiswa

<https://apps-psikologi.uin-malang.ac.id/psychoApps/cetakSipsUser.php...>


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fps.uin-malang.ac.id

Nomor : 593/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

07 April 2026

Kepada Yth.
Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa
Timur 65144
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : RISMA ELINA WATI/220401110195
Tempat Penelitian : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Judul Skripsi : PERAN CAREER ADAPTABILITY DALAM MEMODERASI
PENGARUH SELF-PERCEIVED EMPLOYABILITY TERHADAP
KECEMASAN KARIR MAHASISWA TINGKAT AKHIR
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Nur Ila Ifawati, M.Pd.
2. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
Tanggal Penelitian : 01-03-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

Lampiran 2 Lampiran Hasil uji validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Validitas dan reliabilitas *Self-Perceived Employability*

		Correlations																																			
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	TOTAL		
X1 Pearson Correlation	R	1	0.260	0.080	0.290	0.194	0.241	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254		
	Y	0.260	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y ²	0.080	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y (3 Digits)	-0.001	-0.001	0.250	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.080	0.250	
X2 Pearson Correlation	R	0.260	1	0.080	0.290	0.194	0.241	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y	0.080	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y ²	0.080	0.080	0.250	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y (3 Digits)	0.080	0.080	0.250	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.250
X3 Pearson Correlation	R	0.080	0.080	1	0.080	0.290	0.194	0.241	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y	0.290	0.290	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y ²	0.080	0.080	0.250	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254
	Y (3 Digits)	-0.001	-0.001	0.250	0.080	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.250
X4 Pearson Correlation	R	0.290	0.290	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y	0.080	0.080	0.250	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254
	Y ²	0.080	0.080	0.250	0.080	0.250	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254
	Y (3 Digits)	-0.001	-0.001	0.250	0.080	0.080	0.080	1	0.080	0.290	0.208	0.194	0.043	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090
X5 Pearson Correlation	R	0.194	0.194	0.043	0.043	1	0.236	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y	0.236	0.236	0.043	0.043	0.236	1	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y ²	0.043	0.043	1	0.043	0.043	0.043	1	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254
	Y (3 Digits)	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	1	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.250
X6 Pearson Correlation	R	0.236	0.236	0.043	0.043	0.236	1	0.229	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254
	Y	0.229	0.229	0.043	0.043	0.229	0.229	1	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y ²	0.043	0.043	1	0.043	0.043	0.043	0.043	1	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254
	Y (3 Digits)	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	0.043	1	0.177	0.089	0.094	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.250
X7 Pearson Correlation	R	0.094	0.094	0.098	0.098	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y	0.234	0.234	0.090	0.090	0.234	0.234	0.234	1	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y ²	0.090	0.090	0.250	0.250	0.090	0.090	0.090	0.090	1	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y (3 Digits)	0.090	0.090	0.250	0.250	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	1	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.250	
X8 Pearson Correlation	R	0.094	0.094	0.098	0.098	0.098	0.098	0.098	0.234	0.240	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y	0.240	0.240	0.090	0.090	0.240	0.240	0.240	1	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y ²	0.090	0.090	0.250	0.250	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	1	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y (3 Digits)	0.090	0.090	0.250	0.250	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	1	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.250	
X9 Pearson Correlation	R	0.240	0.240	0.090	0.090	0.240	0.240	0.240	1	0.190	0.260	0.113	0.233	0.256	0.176	0.196	0.044	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.090	0.254	
	Y	0.190	0.190	0.090	0.090	0.190	0.190</																														

¹⁰⁰ Correction at 0.001°C below 0.^a Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).^{***} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Total	Hasil banding	r tabel	Validitas
X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.270** 0.006 101	>	0.201	Valid
X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.176 0.078 101	<	0.201	Tidak Valid
X3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.566*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.515*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.353*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.309** 0.002 101	>	0.201	Valid
X7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.242* 0.015 101	>	0.201	Valid
X8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.293** 0.003 101	>	0.201	Valid
X9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.359*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.630*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.547*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.390*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.486*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.656*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.605*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.589*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.625*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.693*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.483*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.325*** 0.001 101	>	0.201	Valid
X21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0.174 0.082 101	<	0.201	Tidak Valid
X22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.393*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.489*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.421*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.410*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.506*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.552*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.551*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.250* 0.012 101	>	0.201	Valid
X30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.499*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.597*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541*** 0.000 101	>	0.201	Valid
X33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.638*** 0.000 101	>	0.201	Valid

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	95	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	31

2. Validitas dan reliabilitas Kecemasan karir

		Correlations																								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL		
Y1	Pearson Correlation	1	438	505	440	359	-184	930	-940	005	015	082	058	969	-101	030	152	008	-065	859	042	053	018	221		
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	075	772	699	964	886	549	504	329	776	140	939	529	573	687	610	874	032			
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
Y2	Pearson Correlation		1	878	590	404	-005	-038	-152	-044	-088	161	-051	-043	142	-136	-097	-044	-133	-145	-009	-073	183			
	Sig. (2-tailed)			<.001	<.001	<.001	962	713	141	669	683	398	119	623	878	169	189	351	671	198	161	932	479			
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y3	Pearson Correlation			1	874	555	-150	-001	-130	009	-082	020	-067	-060	-287	074	199	-030	-150	-083	-231	-041	154			
	Sig. (2-tailed)			<.001	<.001	<.001	<.001	147	992	207	942	429	847	517	563	095	479	054	774	147	426	024	894			
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y4	Pearson Correlation				1	640	-094	029	-095	-011	044	049	-061	-185	-147	-027	-178	-038	-063	026	-092	105	038			
	Sig. (2-tailed)				<.001	<.001	<.001	363	782	358	916	670	640	555	073	156	787	085	712	543	804	377	309			
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y5	Pearson Correlation					1	-130	178	-178	-016	031	147	126	-224	-217	173	-173	001	-060	-160	045	165				
	Sig. (2-tailed)					<.001	<.001	<.001	212	205	307	881	768	155	227	024	030	035	095	065	992	583	296			
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y6	Pearson Correlation						1	590	360	367	322	282	314	279	400	245	305	156	212	165	178	259	257			
	Sig. (2-tailed)						<.001	<.001	<.001	<.001	006	002	006	<.001	017	<.001	131	039	111	084	011	012				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y7	Pearson Correlation							1	433	586	415	487	277	441	157	056	244	102	128	373	225	214	355			
	Sig. (2-tailed)							<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	127	589	017	326	222	<.001	009	037	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y8	Pearson Correlation								1	474	186	210	324	335	298	420	445	448	321	524	245	258	332			
	Sig. (2-tailed)								<.001	072	041	001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	024	<.001	017	012				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y9	Pearson Correlation									1	348	392	332	559	236	297	251	178	158	390	281	236	397			
	Sig. (2-tailed)									<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	021	003	014	084	125	<.001	006	021				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y10	Pearson Correlation										1	514	447	505	232	006	234	153	319	342	277	239	360			
	Sig. (2-tailed)										<.001	<.001	<.001	023	958	022	138	002	<.001	007	026	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y11	Pearson Correlation											1	417	497	205	033	250	130	249	414	304	369	414			
	Sig. (2-tailed)											<.001	<.001	047	748	015	208	015	<.001	003	<.001	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y12	Pearson Correlation												1	410	316	183	174	140	062	236	147	150	293			
	Sig. (2-tailed)												<.001	002	018	009	159	432	020	194	148	005				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y13	Pearson Correlation													1	320	262	337	304	245	372	265	323	371			
	Sig. (2-tailed)													<.001	002	010	<.001	003	017	<.001	009	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y14	Pearson Correlation														1	404	406	365	395	382	325	395	308			
	Sig. (2-tailed)														<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y15	Pearson Correlation															1	470	540	540	244	156	315	193			
	Sig. (2-tailed)															<.001	<.001	<.001	015	013	002	006				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y16	Pearson Correlation																1	565	486	487	527	367	362			
	Sig. (2-tailed)																<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y17	Pearson Correlation																	1	484	528	317	332	367			
	Sig. (2-tailed)																	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y18	Pearson Correlation																		1	359	378	386	323			
	Sig. (2-tailed)																		<.001	<.001	<.001	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y19	Pearson Correlation																			1	507	493	652			
	Sig. (2-tailed)																			<.001	<.001	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y20	Pearson Correlation																				1	558	553			
	Sig. (2-tailed)																				<.001	<.001				
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y21	Pearson Correlation																					1	633			
	Sig. (2-tailed)																					<.001	<.001			
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
Y22	Pearson Correlation																						1			
	Sig. (2-tailed)																						<.001			
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95				
TOTAL	Pearson Correlation																							1		
	Sig. (2-tailed)																							<.001		
N		95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95			
*** Correlation at 0.001 (2-tailed).																										
** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																										
* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																										

		TOTAL	Hasl banding	r Tabel	Validitas
Y1	Pearson Correlation	.221*	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.032			
	N	95			
Y2	Pearson Correlation	0.183	<	0,201	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.075			
	N	95			
Y3	Pearson Correlation	0.130	<	0,201	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.209			
	N	95			
Y4	Pearson Correlation	.208*	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.043			
	N	95			
Y5	Pearson Correlation	0.105	<	0,201	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.309			
	N	95			
Y6	Pearson Correlation	.496***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y7	Pearson Correlation	.590***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y8	Pearson Correlation	.580***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y9	Pearson Correlation	.612***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y10	Pearson Correlation	.567***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y11	Pearson Correlation	.602***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y12	Pearson Correlation	.495***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y13	Pearson Correlation	.609***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y14	Pearson Correlation	.520***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y15	Pearson Correlation	.508***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y16	Pearson Correlation	.585***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y17	Pearson Correlation	.547***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y18	Pearson Correlation	.532***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y19	Pearson Correlation	.701***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y20	Pearson Correlation	.549***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y21	Pearson Correlation	.621***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
Y22	Pearson Correlation	.656***	>	0,201	valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	95	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	19

3. Validitas dan reliabilitas *Career Adaptability*

		Correlations																										
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	TOTAL		
M1	Person Correlation	1	0.26	0.90	0.81	0.88	0.98	0.35	0.97	0.24	0.06	0.45	0.27	0.09	0.40	0.48	0.74	0.52	0.14	0.78	0.34	0.19	0.46	0.40	0.58	0.41	0.88	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.02	0.92	0.04	0.01	0.92	0.04	0.01	0.16	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.02	0.02	0.01	0.02	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M2	Person Correlation	0.26	1	0.58	0.85	0.98	0.95	0.20	0.98	0.42	0.15	0.49	0.31	0.46	0.39	0.51	0.85	0.37	0.11	0.93	0.51	0.43	0.62	0.52	0.43	0.63	0.88	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.01	0.04	0.12	0.07	0.01	0.02	<.001	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M3	Person Correlation	0.90	0.58	1	0.84	0.85	0.93	0.34	0.37	0.95	0.37	0.61	0.18	0.36	0.34	0.39	0.50	0.20	0.80	0.52	0.95	0.40	0.68	0.26	0.50	0.35	0.91	0.85
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.01	0.79	0.01	<.001	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M4	Person Correlation	0.81	0.85	0.84	1	0.69	0.11	0.78	0.18	0.14	0.54	0.47	0.40	0.23	0.44	0.19	0.53	0.43	0.40	0.95	0.41	0.93	0.83	0.72	0.58	0.50	0.71	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.284	0.01	0.05	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M5	Person Correlation	0.98	0.95	0.93	0.98	1	0.08	0.44	0.90	0.91	0.90	0.50	0.19	0.42	0.40	0.11	0.70	0.60	0.95	0.40	0.95	0.80	0.48	0.93	0.95	0.71	0.92	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.955	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M6	Person Correlation	0.35		0.37	0.34	0.37	1	0.08	0.44	0.90	0.91	0.90	0.50	0.19	0.42	0.40	0.11	0.70	0.60	0.95	0.40	0.95	0.80	0.48	0.93	0.95	0.71	
	Sig. (2-tailed)			<.001	<.001	<.001	0.955	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M7	Person Correlation	0.29	0.26	0.93	0.78	0.47	0.44	1	0.40	0.91	0.92	0.52	0.27	0.34	0.24	0.42	0.49	0.43	0.42	0.37	0.47	0.44	0.64	0.34	0.31	0.41	0.54	0.76
	Sig. (2-tailed)		0.002	<.001	<.001	<.001	0.01	0.67	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M8	Person Correlation	0.54	0.42	0.37	0.56	0.90	0.05	0.40	1	0.06	0.85	0.52	0.62	0.62	0.27	0.19	0.53	0.41	0.84	0.81	0.48	0.30	0.56	0.67	0.35	0.40	0.07	0.73
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.98	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M9	Person Correlation	0.68	0.51	0.61	0.74	0.35	0.23	0.22	0.08	1	0.61	0.66	0.16	0.68	0.63	0.60	0.73	0.64	0.95	0.41	0.67	0.57	0.67	0.47	0.28	0.25	0.81	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.30	0.01	0.30	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M10	Person Correlation	0.45	0.44	0.51	0.32	0.50	0.01	0.57	0.85	0.01	1	0.63	0.78	0.26	0.61	0.61	0.47	0.59	0.97	0.47	0.49	0.74	0.59	0.63	0.67	0.83	0.03	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.928	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M11	Person Correlation	0.27	0.31	0.96	0.08	0.19	0.00	0.34	0.52	0.66	0.93	1	0.64	0.50	0.55	0.40	0.44	0.44	0.98	0.22	0.46	0.36	0.76	0.40	0.38	0.37	0.09	
	Sig. (2-tailed)		0.16	0.02	<.001	<.001	0.56	0.01	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	0.02	0.01	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M12	Person Correlation	0.49	0.49	0.54	0.23	0.47	0.00	0.54	0.62	0.16	0.76	0.64	1	0.16	0.21	0.60	0.50	0.39	0.60	0.53	0.55	0.61	0.42	0.49	0.34	0.79		
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.98	0.01	0.01	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M13	Person Correlation	0.30	0.33	0.43	0.44	0.42	0.42	0.27	0.56	0.20	0.61	0.61	0.53	1	0.53	0.57	0.47	0.61	0.53	0.54	0.43	0.49	0.45	0.51	0.50	0.71		
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.01	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M14	Person Correlation	0.48	0.51	0.50	0.19	0.41	0.17	0.49	0.18	0.50	0.63	0.20	0.35	0.21	0.29	1	0.71	0.80	0.68	0.71	0.67	0.53	0.72	0.51	0.78	0.59	0.78	
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.28	0.01	0.01	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M15	Person Correlation	0.74	0.61	0.62	0.30	0.51	0.05	0.41	0.51	0.05	0.64	0.40	0.66	0.57	0.71	1	0.80	0.64	0.71	0.30	0.45	0.68	0.59	0.62	0.72	0.71		
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.604	0.01	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M16	Person Correlation	0.52	0.37	0.80	0.43	0.70	0.18	0.62	0.41	0.73	0.19	0.44	0.50	0.78	0.89	0.68	1	0.72	0.64	0.62	0.55	0.60	0.42	0.70	0.50	0.76		
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.05	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M17	Person Correlation	0.44	0.41	0.62	0.40	0.67	0.19	0.37	0.54	0.84	0.59	0.44	0.39	0.18	0.68	0.47	0.72	1	0.67	0.22	0.40	0.67	0.54	0.61	0.61	0.71		
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	0.056	0.01	0.01	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	
M18	Person Correlation	0.78	0.50	0.65	0.67	0.65	0.01	0.47	0.61	0.73	0.20	0.																

		TOTAL	Hasl banding	r Tabel	Validitas
M1	Pearson Correlation	.638***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M2	Pearson Correlation	.698***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M3	Pearson Correlation	.785***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M4	Pearson Correlation	.715***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M5	Pearson Correlation	.742***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M6	Pearson Correlation	.203*	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.049			
	N	95			
M7	Pearson Correlation	.622***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M8	Pearson Correlation	.773***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M9	Pearson Correlation	.811***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M10	Pearson Correlation	.803***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M11	Pearson Correlation	.609***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M12	Pearson Correlation	.799***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M13	Pearson Correlation	.719***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M14	Pearson Correlation	.739***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M15	Pearson Correlation	.791***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M16	Pearson Correlation	.762***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M17	Pearson Correlation	.791***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M18	Pearson Correlation	.843***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M19	Pearson Correlation	.629***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M20	Pearson Correlation	.741***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M21	Pearson Correlation	.779***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M22	Pearson Correlation	.771***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M23	Pearson Correlation	.820***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			
M24	Pearson Correlation	.817***	>	0,201	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000			
	N	95			

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	95	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	95	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	24

Lampiran 3 Lampiran Kuesioner

1. Skala *Self-Perceived Employability*

No	pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Nama baik universitas menjadi daya saing lulusan untuk kedepannya.					
2.	Program studi yang saya pilih memiliki dampak dalam penentuan kompetensi yang saya miliki kedepannya.					
3.	Bidang studi yang saya tempuh memberikan bekal yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.					
4.	Nama baik universitas tidak memberikan pengaruh dengan kualitas lulusannya.					
5.	Kualitas uiversitas tidak menjamin bagaimana lulusannya.					
6.	Kemampuan tidak dapat ditentukan dengan melihat dari program studi yang telah di jalani.					
7.	Jenjang karir dan pekerjaan yang diinginkan tidak dipengaruhi oleh gelar yang dimiliki.					
8.	Kemampuan yang dimiliki individu menjadi bekal mahasiswa untuk bisa bersaing memasuki dunia kerja.					
9.	Saya yakin pengetahuan yang saya dapatkan selama masa perkuliahan akan sangat berguna untuk mendukung jenjang karir saya kedepannya.					
10.	Saya terbuka dengan segala masukan dan kritikan yang bermanfaat untuk perkembangan kemampuan dan kompetensi saya.					
11.	Lapangan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi saya sangat berpengaruh.					
12.	Saya telah mencari tahu apakah gelar yang saya miliki memiliki prospek kerja yang besar.					
13.	Saya tidak memiliki kemampuan untuk bisa bersaing untuk memasuki dunia kerja.					
14.	Saya tidak yakin bahwa saya memiliki pengetahuan yang					

	cukup untuk bersaing di dunia kerja.					
15.	Saya merupakan individu yang sulit berkembang.					
16.	Saya cenderung kurang menerima kritik dan saran dari orang sekitar mengenai perkembangan kemampuan dan kompetensi saya.					
17.	Saya tidak yakin bahwa saya pantas dipekerjakan sesuai dengan bidang studi saya.					
18.	Menurut saya sistem yang diterapkan universitas saya saat ini tidak sejalan dengan kepentingan mahasiswa.					
19.	Saya aktif terlibat dalam kegiatan akademik maupun nonakademik yang diselenggarakan oleh universitas.					
20.	Saya memanfaatkan berbagai fasilitas dan program universitas untuk mengembangkan kemampuan saya.					
21.	Saya memiliki kemauan untuk terus berkembang.					
22.	Saya merencanakan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai kesuksesan karier.					
23.	Saya berusaha mempersiapkan diri sejak sekarang untuk mencapai pekerjaan yang saya inginkan.					
24.	Saya tidak merasa bahwa universitas saya mendukung saya dalam mengembangkan kemampuan saya.					
25.	Saya tidak yakin sistem kerja saat ini dapat membantu saya untuk mengembangkan kompetensi saya					
26.	Saya tidak yakin universitas saya saat ini cocok untuk saya mengembangkan kemampuan saya.					
27.	Program PKL yang saya ikuti tidak memiliki pengaruh besar dalam pengembangan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.					
28.	Saya tidak mengikuti organisasi atau unit kegiatan mahasiswa karena menurut saya kegiatan tersebut tidak menguntungkan untuk saya.					
29.	Saya tidak memiliki harapan apapun untuk keberhasilan saya kedepannya.					
30.	Saya orang yang spontan dan tidak suka membuat rencana karir.					
31.	Saya hanya menjalani kehidupan seperti biasa dan tidak memiliki ambisi untuk masa depan					

2. Skala Kecemasan Karir

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kemampuan Pribadi (Personal Ability)					
1	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya memiliki sertifikat profesional.				
2	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya memiliki keterampilan kepemimpinan.				
Keyakinan Irasional Tentang Pekerjaan (Irrational Beliefs About Employment)					
3	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut dengan lingkungan baru.				
4	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut mengambil tanggung jawab.				
5	Saya akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya adalah pencari nafkah.				
6	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki kemampuan interpersonal yang luar biasa.				
7	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena universitas saya tidak memberikan pendampingan untuk pekerjaan saya di masa depan.				
8	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena sedikitnya kesempatan kerja untuk keahlian saya.				
9	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena orang tua saya mempengaruhi pilihan karir saya.				
10	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan				

	karena saya belum mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai di sekolah.				
Lingkungan Kerja (Employment Environment)					
11	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena potensi resesi ekonomi.				
12	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena persaingan yang ketat di pasar kerja.				
13	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena lingkungan kerja di masa depan tidak sebaik yang diharapkan.				
14	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena gaji saya mungkin tidak sebaik yang saya harapkan.				
15	Saya khawatir tentang lapangan pekerjaan di masa depan karena meningkatnya angka pengangguran yang diberitakan oleh media massa.				
Pelatihan Pendidikan Profesi (Professional Education Training)					
16	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak yakin dengan keahlian dan minat saya.				
17	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya mungkin tidak akan menemukan pekerjaan yang saya minati.				
18	Saya khawatir bahwa saya tidak dapat menerapkan apa yang telah saya pelajari dalam pekerjaan saya.				
19	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki keahlian profesional yang baik.				

3. Skala Carerr Adaptability

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya memikirkan seperti apa masa depan nanti					
2.	Saya menyadari bahwa pilihan hari ini membentuk masa depan saya.					
3.	Saya mempersiapkan masa depan.					
4.	Saya menyadari pilihan pendidikan dan kejuruan yang harus saya buat.					
5.	Saya merencanakan bagaimana mencapai tujuan saya.					
6.	Saya khawatir (risau) dengan karir saya.					
7.	Saya tetap optimis					
8.	Saya membuat keputusan sendiri.					
9.	Saya bertanggung jawab atas tindakan-tindakan saya.					
10.	Saya berpegang teguh pada keyakinan sendiri.					
11.	Saya mengandalkan diri sendiri.					
12.	Saya melakukan apa yang benar untuk saya.					
13.	Saya mengeksplorasi lingkungan sekitar saya.					
14.	Saya mencari peluang untuk tumbuh sebagai pribadi.					
15.	Saya mencari tahu pilihan-pilihan sebelum membuat keputusan.					
16.	Saya mengamati cara-cara berbeda dalam melakukan sesuatu.					
17.	Saya menggali secara mendalam pertanyaan yang saya miliki.					
18.	Saya menjadi ingin tahu tentang peluang-peluang baru.					
19.	Saya mengerjakan tugas-tugas secara efisien.					
20.	Saya berhati-hati dalam melakukan segala sesuatu dengan baik.					

21.	Saya yakin dapat mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru.					
22.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya.					
23.	Saya yakin dapat menyelesaikan masalah					
24.	Saya yakin dapat mengatasi rintangan.					

Lampiran 4 Lampiran bentuk penyebaran data uji instrumen

Pertanyaan Jawaban Setelan

Formulir ini tidak menerima respons. Kelola

Bagian 1 dari 5

Pengalaman Mahasiswa Tingkat Akhir dalam Menghadapi Transisi Karir

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. 🙏

Perkenalkan, saya Risma Elina Wati, mahasiswa Program Studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian skripsi yang berjudul "Peran Career Adaptability dalam Memoderasi Pengaruh Self-Perceived Employability terhadap Kecemasan karir Mahasiswa Tingkat Akhir"

Melalui kuesioner ini, saya ingin memahami bagaimana mahasiswa tingkat akhir memaknai pengalamannya dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, maka jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang Anda rasakan saat ini.

Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Partisipasi Anda bersifat sukarela dan sangat berarti dalam mendukung pengembangan kajian di bidang psikologi karier.

Kriteria responden penelitian ini, antara lain :

1. Mahasiswa Tingkat Akhir S1
2. Telah melaksanakan PKL

Dengan melanjutkan pengisian kuesioner ini, Anda menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian serta memberikan persetujuan secara sukarela dan sadar.

Apabila Anda memiliki pertanyaan atau membutuhkan informasi lebih lanjut terkait penelitian ini, silakan menghubungi:

Email : elirisma179@gmail.com

Saya telah membaca penjelasan penelitian dan bersedia menjadi responden secara sukarela. *

☐ Ya

Setelah bagian 1 Lanjutkan ke bagian berikut ▾

Pengalaman Mahasiswa

Pertanyaan Jawaban Setelan

Formulir ini tidak menerima respons. Kelola

Bagian 2 dari 5

Identitas

Deskripsi (opsional)

Nama atau Inisial *

Teks jawaban singkat

Usia *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Angkatan *

☐ 2020

☐ 2021

☐ 2022

Fakultas / Program Studi *

Teks jawaban singkat

Setelah bagian 2 Lanjutkan ke bagian berikut

Pengalaman Mahasis ☆

Menyimpan..

Dipublikasikan

Pertanyaan

Jawaban 101

Setelan

Formulir ini tidak menerima respons.

Kelola

Bagian 3 dari 5

Judul bagian (opsional)

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan cermat, kemudian berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan penilaian diri Anda saat ini. Setiap pernyataan dijawab dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- KS = Kurang Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

Nama baik universitas akan menjadi daya saing lulusan untuk kedepannya *

☐ STS

☐ TS

☐ KS

☐ S

☐ SS

Universitas saya dipandang baik oleh dunia kerja *

☐ STS

☐ TS

☐ KS

☐ S

☐ SS

Program studi yang saya pilih memiliki dampak dalam peneunuan kompetensi yang saya miliki kedepannya *

☐ STS

☐ TS

☐ KS

☐ S

☐ SS

Bidang studi yang saya tempuh memberikan bekal yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja *

☐ STS

☐ TS

☐ KS

☐ S

☐ SS

Lampiran 5 Lampiran bentuk penyebaran data penelitian

Pertanyaan
Jawaban
Setelan

Formulir ini tidak menerima respons.
Kelola

Bagian 1 dari 5

“Peran Career Adaptability dalam Memoderasi Pengaruh Self-Perceived Employability terhadap Kecemasan karir Mahasiswa Tingkat Akhir”

Assalamu’alaikum warahmatullahi wabarakatuh. 🙏

Perkenalkan, saya Risma Elina Wati, mahasiswa Program Studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian skripsi yang berjudul **“Peran Career Adaptability dalam Memoderasi Pengaruh Self-Perceived Employability terhadap Kecemasan karir Mahasiswa Tingkat Akhir”**

Melalui kuesioner ini, saya ingin memahami bagaimana mahasiswa tingkat akhir memaknai pengalamannya dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, maka jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang Anda rasakan saat ini.

Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Partisipasi Anda bersifat sukarela dan sangat berarti dalam mendukung pengembangan kajian di bidang psikologi karier.

Kriteria responden penelitian ini, antara lain :

1. Mahasiswa Tingkat Akhir S1
2. Telah melaksanakan PKL

Dengan melanjutkan pengisian kuesioner ini, Anda menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian serta memberikan persetujuan secara sukarela dan sadar.

Apabila Anda memiliki pertanyaan atau membutuhkan informasi lebih lanjut terkait penelitian ini, silakan menghubungi:

Email : elirisma179@gmail.com6

Saya telah membaca penjelasan penelitian dan bersedia menjadi responden secara sukarela. *

☐ Ya

Bagian 2 dari 5

Identitas

Deskripsi (opsional)

B *I* U    

Nama atau Inisial *

Teks jawaban singkat

Usia (contoh : 22) *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Angkatan *

☐ 2020

☐ 2021

☐ 2022

Fakultas *

☐ Psikologi

☐ Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

☐ Syari'ah

☐ Humaniora

☐ Ekonomi

☐ Saintek

☐ Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan

Bagian 3 dari 5

Judul bagian (opsional)



Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan cermat, kemudian berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan penilaian diri Anda saat ini. Setiap pernyataan dijawab dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban berikut:

- STS = Sangat Tidak Setuju
- TS = Tidak Setuju
- KS = Kurang Setuju
- S = Setuju
- SS = Sangat Setuju

Nama baik universitas akan menjadi daya saing lulusan untuk kedepannya. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ KS
- ☐ S
- ☐ SS

Program studi yang saya pilih memiliki dampak dalam penentuan kompetensi yang saya miliki kedepannya. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ KS
- ☐ S
- ☐ SS

Bidang studi yang saya tempuh memberikan bekal yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ KS
- ☐ S
- ☐ SS

Nama baik universitas tidak memberikan pengaruh dengan kualitas lulusan. *

- ☐ STS
- ☐ TS
- ☐ KS

Lampiran 6 Lampiran Hasil jawaban responden try out Instrumen

KSama atau IKSial	SPE1	SPE	SPE3	SPE4	SPE5	SPE6	SPE7	KSila	S	S	S	S	KS	KS	S
Firda	SS	S	SS	SS	STS	STS	S	Sai	S	S	S	S	S	SS	S
adi gaKSteKSk	S	S	SS	SS	TS	TS	TS	LH	SS	S	SS	SS	S	S	KS
KS	KS	KS	S	S	KS	KS	KS	thoriq abdillah	SS	SS	SS	SS	S	TS	S
KSaila	SS	KS	SS	TS	STS	STS	KS	R	S	SS	S	KS	TS	S	SS
YumKSa Mumtaza	S	KS	KS	S	TS	TS	S	Alif	S	S	S	S	KS	KS	S
U	S	S	STS	KS	SS	SS	SS	Fi3	KS	S	SS	SS	KS	TS	TS
KSur Arif	S	KS	TS	TS	KS	S	S	Dewa	KS	KS	SS	S	TS	KS	KS
Sari	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KS	KSajla	SS	S	S	KS	SS	SS	KS
AKSizya	S	KS	S	S	TS	TS	KS	CiKSdy	SS	S	S	S	STS	TS	TS
tamam	S	S	S	SS	S	SS	SS	Uotr	S	S	S	S	SS	SS	S
Chakvuk	KS	STS	SS	TS	S	TS	S	RiKSa	S	KS	S	S	TS	S	S
T	SS	S	KS	KS	SS	KS	SS	ArfIKSa	SS	S	S	S	TS	STS	S
Uliiz	S	KS	SS	S	KS	KS	KS	SM	KS	KS	KS	KS	KS	KS	S
IewKS	S	KS	S	S	TS	TS	KS	Festia	S	S	SS	SS	KS	TS	S
Ayu	S	KS	S	S	TS	TS	S	Ishom	S	KS	S	S	S	SS	S
ifti	SS	S	SS	SS	TS	TS	S	IrfakS falha	S	SS	S	KS	TS	S	SS
D	SS	S	SS	SS	S	S	TS	Utami	S	S	S	SS	TS	S	TS
GA	S	KS	S	S	TS	TS	KS	KSurul	KS	KS	S	KS	KS	S	S
Mey	SS	S	SS	SS	TS	SS	TS	DefaKS	S	KS	S	S	S	S	S
KSovia	S	S	S	S	TS	KS	S	SKS	S	KS	SS	SS	KS	KS	TS
Maizyatur Rodhiyal	SS	SS	S	S	TS	TS	KS	Sahrul	S	TS	S	S	STS	KS	TS
JAAF	S	KS	S	S	TS	TS	S	Iayli	TS	TS	SS	S	S	S	KS
Lia Msira	S	TS	KS	STS	KS	S	S	DiKS	S	KS	SS	SS	TS	SS	SS
KIA	SS	S	SS	SS	SS	TS	SS	Alfay	S	KS	KS	S	TS	S	KS
BuKSga AKSdiya	S	SS	S	KS	TS	S	SS	RaKSgga	S	S	S	SS	TS	S	SS
HaKSd	SS	KS	S	S	TS	TS	S	saKSti	S	S	S	TS	KS	KS	S
Ahmat Jabbar	S	KS	SS	SS	S	KS	SS	Iolita	S	KS	SS	SS	TS	SS	KS
P	SS	KS	SS	SS	STS	S	S	y	SS	KS	S	S	TS	SS	KS
locit	SS	KS	SS	SS	SS	SS	SS	YuKSikSa	SS	S	KS	KS	TS	S	S
wasik	S	S	S	SS	KS	S	S	zhay	S	S	S	S	S	S	S
i	KS	KS	S	SS	KS	S	SS	A	SS	SS	SS	SS	STS	STS	STS
BreKSda	S	S	SS	S	TS	S	S	IKSdah	S	S	KS	KS	TS	TS	KS
Fikry	SS	KS	KS	KS	S	KS	KS	TuKS	S	S	S	S	TS	KS	S
Liya	S	S	S	S	S	S	S	Alif	S	S	S	S	S	S	S
AMM	SS	SS	S	S	TS	STS	S	Tria kd	SS	KS	SS	S	STS	STS	SS
Laila Latifatus	S	SS	S	SS	S	SS	S	Adi Wahyudi	S	S	S	S	KS	KS	KS
Cip	SS	KS	SS	S	STS	TS	TS	Balgis	S	KS	SS	SS	KS	KS	S
MKSA	SS	KS	KS	S	TS	TS	KS	sa	SS	KS	SS	SS	S	S	S
putri	S	KS	S	S	TS	TS	KS	IKSa	SS	S	SS	S	S	SS	S
KSova	S	KS	KS	KS	TS	KS	S	Fadil	KS	TS	KS	KS	SS	SS	SS
Siska	S	KS	S	KS	S	S	S	AF	KS	S	SS	SS	S	S	S
Magea	KS	S	TS	S	TS	SS	TS	LukmaKS Wahid	SS	KS	S	KS	TS	TS	TS
ZS	KS	KS	S	SS	TS	STS	S	Deri Rahmi	SS	SS	S	S	S	KS	KS
KSur HacKSah	TS	KS	SS	SS	TS	SS	S	PKS	KS	KS	S	S	KS	KS	S
aufa	SS	KS	SS	S	TS	TS	S	SFR	TS	TS	S	S	TS	TS	TS
Syasa	S	S	S	S	TS	S	S	Arya HsKSaKS	S	SS	S	S	TS	STS	SS
Rudi Margalela	SS	SS	STS	TS	KS	S	SS	Laili	S	KS	S	S	KS	S	SS
Ghefira	S	S	S	SS	TS	TS	S	R	S	S	S	S	TS	S	S
Puteri AmeliaKS A	S	S	SS	SS	TS	TS	STS	KSima am	SS	S	SS	SS	S	S	S
pretty choirIKSa	S	S	S	S	TS	S	S								
Syifaa Hibatillah Da	SS	S	SS	S	STS	STS	SS								
KSila	S	S	S	S	KS	KS	S								
Sai	S	S	S	S	S	SS	S								
LH	SS	S	SS	SS	S	S	KS								
thoria abdillah	SS	SS	SS	SS	S	TS	S								

Lampiran 8 Lampiran Hasil uji karakteristik responden.

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	94	30.8	30.8	30.8
	Perempuan	211	69.2	69.2	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Tahun_Angkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2021	5	1.6	1.6	1.6
	2022	300	98.4	98.4	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Fakultas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Psikologi	71	23.3	23.3	23.3
	Saintek	60	19.7	19.7	43.0
	Humaniora	26	8.5	8.5	51.5
	Ekonomi	58	19.0	19.0	70.5
	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	51	16.7	16.7	87.2
	Syari'ah	38	12.5	12.5	99.7
	Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	1	.3	.3	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Report

Fakultas		Self-Perceived Employability	Kecemasan Karir	Career Adaptability
Psikologi	Mean	99.76	44.80	95.59
	N	71	71	71
	Std. Deviation	13.277	9.214	17.295
Saintek	Mean	103.50	41.73	101.43
	N	60	60	60
	Std. Deviation	9.251	8.688	12.954
Humaniora	Mean	99.31	45.62	97.88
	N	26	26	26
	Std. Deviation	11.306	10.396	12.987
Ekonomi	Mean	98.71	46.50	102.21
	N	58	58	58
	Std. Deviation	12.959	9.723	15.000
Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	Mean	98.94	49.24	100.98
	N	51	51	51
	Std. Deviation	8.792	8.184	13.864
Syari'ah	Mean	100.63	46.34	101.34
	N	38	38	38
	Std. Deviation	10.678	11.669	15.041
Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	Mean	120.00	44.00	96.00
	N	1	1	1
	Std. Deviation	.	.	.
Total	Mean	100.30	45.52	99.81
	N	305	305	305
	Std. Deviation	11.404	9.693	14.944

Lampiran Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self-Perceived Employability	305	63	130	100.30	11.404
Kecemasan Karir	305	19	70	45.52	9.693
Career Adaptability	305	49	120	99.81	14.944
Valid N (listwise)	305				

Kategori Self-Perceived Employability

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	44	14.4	14.4	14.4
	Sedang	217	71.1	71.1	85.6
	Tinggi	44	14.4	14.4	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Dominasi Aspek Variabel Self-Perceived Employability

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	My University	50	16.4	16.4	16.4
	My Field of Study	35	11.5	11.5	27.9
	Self-Belief	8	2.6	2.6	30.5
	The State of External Labour Market	6	2.0	2.0	32.5
	University Commitment	19	6.2	6.2	38.7
	My Ambition	187	61.3	61.3	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Kategori Kecemasan Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	11.5	11.5	11.5
	Sedang	226	74.1	74.1	85.6
	Tinggi	44	14.4	14.4	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Dominasi Aspek Kecemasan Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Personal Ability	43	14.1	14.1	14.1
	Irrational Beliefs About Employment	32	10.5	10.5	24.6
	Employment Environment	171	56.1	56.1	80.7
	Professional Education Training	59	19.3	19.3	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Dominasi Aspek Career Adaptability

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Career Concern	65	21.3	21.3	21.3
	Career Control	109	35.7	35.7	57.0
	Career curiosity	47	15.4	15.4	72.5
	Career confidence	84	27.5	27.5	100.0
	Total	305	100.0	100.0	

Lampiran Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		305
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99670510
Most Extreme Differences	Absolute	.035
	Positive	.034
	Negative	-.035
Test Statistic		.035
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.479
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecemasan Karir * Self-Perceived Employability	Between Groups	(Combined)	11444.548	55	208.083	3.027	<.001
		Linearity	7400.778	1	7400.778	107.668	<.001
		Deviation from Linearity	4043.770	54	74.885	1.089	.326
	Within Groups		17115.564	249	68.737		
	Total		28560.111	304			

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	85.631	4.558		18.786	<.001		
	Self-Perceived Employability	-.466	.045	-.548	-10.288	<.001	.854	1.171
	Career Adaptability	.066	.035	.102	1.917	.056	.854	1.171

a. Dependent Variable: Kecemasan Karir

Lampiran hasil Hipotesis

Hasil Regresi Sederhana *Self-Perceived Employability* terhadap Kecemasan Karir

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.223	7.304
a. Predictors: (Constant), SPE				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4709.945	1	4709.945	88.280	<.001 ^b
	Residual	16165.773	303	53.352		
	Total	20875.718	304			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), SPE

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	81.402	3.708		21.952	<.001
	SPE	-.345	.037	-.475	-9.396	<.001

a. Dependent Variable: KK

Hasil Analisis Moderasi.

OUTCOME VARIABLE: KK							
Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	.557	.310	65.441	45.142	3.000	301.000	.000
Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	-16.191	24.117	-.671	.503	-63.649	31.268	
SPE	.599	.252	2.379	.018	.104	1.095	
CA	1.071	.236	4.532	.000	.606	1.536	
Int_1	-.010	.002	-4.295	.000	-.015	-.006	
Product terms key:							
Int_1	:	SPE	x	CA			
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):							
	R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	.042	18.449	1.000	301.000	.000		

Focal predict: SPE (X)							
Mod var: CA (W)							
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):							
CA	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	
84.869	-.288	.060	-4.761	.000	-.407	-.169	
99.813	-.444	.044	-10.020	.000	-.531	-.357	
114.757	-.600	.054	-11.113	.000	-.707	-.494	