

**HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR DENGAN KECEMASAN
MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA FRESH GRADUATE JURUSAN
PSIKOLOGI UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Menempuh Ujian Sarjana Fakultas Psikologi
Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang*



Oleh:

Suci Ayu Indah Pratiwi

17101157510066

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK”
PADANG
2021**

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suci Ayu Indah Pratiwi
No. BP : 17101157510066
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakanbahwa:

1. Sesungguhnya skripsi atau tugas akhir yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi atau tugas akhir yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi atau tugas akhir baik pembuatan program/alat maupun skripsi atau tugas akhir secara keseluruhan ternyata terbukti dibuatkan oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademik, berupa pembatalan skripsi atau tugas akhir dan mengulang penelitian serta mengajukan judul baru.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Padang, 21 Agustus 2021
Saya yang menyatakan,

Suci Ayu Indah Pratiwi
17101157510066

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR DENGAN KECEMASAN
MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA FRESH GRADUATE JURUSAN
PSIKOLOGI UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG**

Dipersiapkan dan Disusun Oleh

SUCI AYU INDAH PRATIWI
17101157510066

Telah Memenuhi Persyaratan untuk Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Sidang Skripsi

Padang, 21 Agustus 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

Rina Mariana, S.Psi., M.M
NIDN. 1010088203

Harry Theozard Fikri, M.Psi
NIDN. 1026067804

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR DENGAN KECEMASAN
MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA FRESH GRADUATE JURUSAN
PSIKOLOGI UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG**

Oleh

SUCI AYU INDAH PRATIWI
17101157510066

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal, 21 Agustus 2021
Dinyatakan Lulus dan Memenuhi Syarat

Dewan Penguji :

Tanda tangan

1. **Frihapma Semita Ade, M. Psi**
NIDN. 1005028503
2. **Rina Mariana, S. Psi., MM**
NIDN. 1010088203
3. **Harry Theozard Fikri, M. Psi**
NIDN. 1026067804

Padang, 21 Agustus 2021
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. Herio Rizki Dewinda, M.Psi., Psikolog
NIDN. 1009098503

LEMBAR PERSEMBAHAN



Karya ini dipersembahkan untuk:

Allah Azza Wa Jalla, sang maha kuasa maha mendengar dan maha penjawab segala doa.

Untuk kedua Orang tuaku yang kucintai dan kubanggakan, Ayahanda Sygfrudin tersayang & Ibunda Rita Susanti tercinta. Yang telah mendidik dan menyayangiku dari lahir hingga sebesar ini, selalu mengiringi langkahku dengan doa, menyekolahkanku dengan penuh kerja keras, Uci mengucapkan terimakasih banyak untuk segala jasa yang tak akan pernah bisa dibayar. Bu, Yah, Uci sangat sayang kalian walaupun tidak pernah mengucapkannya secara langsung, karya ini mungkin hanya sebuah tulisan, tapi Uci sangat berusaha untuk membuat kalian bangga pada anak pertama kalian ini.

Terimakasih kepada adik-adiku Bunga dan Fatur yang selalu menjadi motivasi kakak agar bisa menjadi contoh yang baik untuk kalian.

Tak lupa, teruntuk Dosen pembimbing yang dengan ikhlas meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbingku, Bu Rina Mariana, S. Psi, MM dan Bapak Harry Theozard Fikri, M. Psi semoga ibu dan bapak selalu diberi kesehatan.

Terimakasih untuk Fauzan yang tiada henti-hentinya menyemangati, motivasiku serta bersedia mendengarkan segala keluh kesah dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga cepat menyusul, dipermudah dan dilancarkan oleh Allah dalam segala urusanmu. Serta seluruh orang-orang baik, Sahabatku Malika, BDB, dan teman-temanku tersayang khususnya Psikologi 17B yang banyak membantuku dan memberikan pengalaman yang berharga selama menjalani perkuliahan ini.

KATA PENGANTAR



Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini, tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak yang telah memberikan arahan dan masukan yang membangun, demi terselesainya penulisan skripsi ini yang berjudul Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada Fresh Graduate jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Alm. H. Herman Nawas, B.A, dan Ibu Dr. Hj. Zerni Melmusi, SE, MM, Ak, CA, selaku Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Sarjon Defit, S.Kom, M.Sc, selaku Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
3. Bapak Herio Rizki Dewinda, M.Psi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
4. Ibu Rina Mariana, S.Psi., M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah dengan sabar, tekun, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, serta tenaga kepada peneliti selama menyusun skripsi ini demi tercapainya hasil yang lebih baik.
5. Bapak Harry Theozard Fikri, M.Psi, selaku pembimbing II yang telah memberi arahan, dan meluangkan waktu, serta nasehat yang sangat berharga kepada peneliti selama menyusun skripsi demi tercapainya hasil yang lebih baik.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, khususnya Fakultas Psikologi yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti.

7. Ayah, Ibu, serta kedua adik tercinta yang telah memberikan kasih sayang, nasehat, dukungan baik moril maupun materil sehingga peneliti bisa melewati berbagai rintangan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada kakak dan abang terkait yang sudah memberi izin pengambilan data dan membantu memperlancar proses pengambilan data pada subjek.
9. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, khususnya angkatan 2017.
10. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dan berjasa dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah memberikan pahala yang tak henti-hentinya kepada semua pihak, selama penulisan skripsi ini, peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun dalam rangka perbaikan dan kesempurnaan serta manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Padang, 21 Agustus 2021

Suci Ayu Indah Pratiwi
17101157510066

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kecemasan	10
1. Definisi Kecemasan.....	14
2. Jenis-jenis Kecemasan.....	15
3. Aspek Kecemasan.....	15
4. Faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja.....	16
B. Kematangan karir.....	19
1. Definisi Kematangan karir.....	19
2. Aspek-aspek Kematangan karir.....	21
3. Tahap-tahap perkembangan karir.....	23
4. Faktor yang mempengaruhi Kematangan karir.....	25
C. Fresh Graduate.....	28
1. Definisi Fresh Graduate.....	28
D. Hubungan Antara Kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.....	29
E. Hipotesis.....	31
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional Variabel.....	33
1. Kematangan karir.....	33
2. Kecemasan.....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33

1. Populasi Penelitian.....	33
2. Sampel Penelitian.....	34
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	35
1. Alat Ukur Penelitian.....	35
a. Skala Kematangan karir.....	36
b. Skala Kecemasan.....	36
2. Uji coba alat ukur.....	37
a. Uji Validitas.....	37
b. Uji Reliabilitas.....	39
E. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Normalitas.....	40
2. Uji Linieritas.....	40
3. Uji Hipotesis.....	41
4. Koefisien Determinan.....	42
BAB IV. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Persiapan penelitian.....	43
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	43
2. Uji coba alat ukur Penelitian.....	44
3. Validitas Alat Ukur Penelitian.....	45
a. Validitas dan Reliabilitas Skala Kematangan karir.....	46
b. Validitas dan Reliabilitas Skala Kecemasan.....	46
B. Pelaksanaan Penelitian.....	49
1. Penentuan Subjek Penelitian.....	49
2. Prosedur Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	49
3. Jadwal Pengumpulan Data.....	49
C. Analisis Data.....	50
1. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Linearitas.....	51
3. Uji Hipotesis.....	51
4. Dekriptif Data Penelitian.....	52
5. Sumbangan Efektif.....	54
D. Pembahasan.....	55
BAB. V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Kriteria Pemberian Skor.....	35
Tabel 3.2. <i>Blue Print</i> Skala Kematangan karir.....	36
Tabel 3.3. <i>Blue Print</i> Skala Kecemasan.....	37
Table 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
Tabel 4.1. <i>Blue Print</i> Skala Kematangan karir Sebelum Uji Coba.....	45
Table 4.2. <i>Blue Print</i> Skala Kecemasan Sebelum Uji Coba.....	46
Tabel 4.3. Uji <i>Blue Print</i> Skala Kematangan karir Setelah Uji Coba.....	48
Tabel 4.4. <i>Blue Print</i> Skala Kecemasan Setelah Uji Coba.....	48
Tabel 4.5. Uji Normalitas Kematangan karir dengan kecemasan.....	50
Tabel 4.6. Uji Linearitas Kematangan karir dengan kecemasan.....	51
Tabel 4.7. Uji Korelasi Kematangan karir dengan kecemasan.....	52
Tabel 4.8. Descriptive Statistic Kematangan karir dengan kecemasan.....	53
Tabel 4.9. Norma Kategorisasi.....	53
Tabel 4.10. Kategorisasi Kematangan karir dengan kecemasan.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. *Try Out* Skala Kematangan karir dengan kecemasan
- Lampiran 2. Tabulasi *Try Out* Skala Kematangan karir
- Lampiran 3. Tabulasi *Try Out* Skala Kecemasan
- Lampiran 4. Validitas dan Reliabilitas Skala Kematangan karir
- Lampiran 5. Validitas dan Reliabilitas Skala Kecemasan
- Lampiran 6. Skala Penelitian Kematangan karir dengan kecemasan
- Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian Skala Kematangan karir
- Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian Skala Kecemasan
- Lampiran 9. Analisis Data *SPSS*
- Lampiran 10. Surat izin penelitian, surat balasan penelitian, dokumentasi penelitian

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA FRESH GRADUATE JURUSAN PSIKOLOGI UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada Hubungan Antara Kematangan karir dengan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada Fresh Graduate jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kematangan karir, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kecemasan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kematangan karir dan skala kecemasan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah Fresh Graduate jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang berjumlah 67 orang. Hasil uji coba menunjukkan koefisien validitas pada Kematangan karir bergerak dari 0,336 sampai dengan 0,685, sedangkan koefisien reliabilitas sebesar 0,911. Dan koefisien validitas pada Kecemasan bergerak dari 0,332 sampai dengan 0,751 sedangkan koefisien reliabilitasnya sebesar 0,938. Berdasarkan analisis data, diperoleh korelasi sebesar 0,896 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kematangan karir dengan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada Fresh Graduate jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang sebesar 36%.

Kata kunci: Kematangan karir, Kecemasan.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN OF CAREER MATURITY WITH ANXIETY IN FACING THE WORLD OF WORK FOR FRESH GRADUATE MAJORING IN PSYCHOLOGY AT UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA “YPTK” PADANG

This study aims to see whether there is a relationship between of Career maturity with Anxiety in facing the world of work for fresh graduate majoring in psychology at Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. The independent variable in this study is career maturity, while the dependent variable in this study is Anxiety . The measuring instrument used in this study is the career maturity scale and the Anxiety scale. The sampling technique is saturated sample, which is a sampling technique where all members of the population are sampled.. The sample in this study were fresh graduate majoring in psychology at Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang amounting to 67 people. The test results show that the validity coefficient of career maturity moves from 0.336 to 0.685, while the reliability coefficient is 0.911. And the validity coefficient on Anxiety moves from 0.332 to 0.751 while the reliability coefficient is 0.938. Based on data analysis, obtained a correlation of 0.896 with a significance level of 0.000 which means the hypothesis is accepted. This shows that there is a significant relationship between of career maturity with anxiety in facing the world of work for fresh graduate majoring in psychology at Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang by 36%.

Keyword: Career maturity, Anxiety

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dalam kehidupan dewasa ini semakin maju dengan teknologi semakin canggih sehingga dituntut untuk selalu dapat mempertahankan hidup baik secara psikologis maupun biologis, Sebab dalam perkembangan zaman tersebut manusia di hadapkan pada berbagai masalah dan tantangan yang berat. Khususnya dalam dunia kerja. Dunia kerja merupakan tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Manusia dituntut memiliki kemampuan untuk berfikir secara konseptual terutama dalam dunia kerja.

Salah satu tujuan bekerja yaitu adanya sesuatu yang ingin dicapai dan adanya harapan bahwa dengan bekerja akan membawa pada keadaan yang lebih baik dari sebelumnya, akan tetapi memperoleh pekerjaan yang diinginkan bukanlah hal yang mudah karena jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja (dalam Hanifa, 2017)

Pada saat lulus kuliah atau perguruan tinggi, biasanya muncul sebutan *fresh graduate*. *Fresh graduate* adalah orang-orang yang baru saja lulus atau telah menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Lama studi yang ditempuh biasanya berkisar antara 3,5 sampai dengan 4 tahun atau lebih. Setelah lulus, biasanya *fresh graduate* akan mencari pekerjaan. Pada umumnya, yang dianggap *fresh graduate* adalah lulusan perguruan tinggi yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan

sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah . Setiap sarjana atau *fresh graduate* memiliki rencana dan gambaran berbeda-beda mengenai dunia kerja dan memiliki keinginan yang berbeda pula untuk bekerja di instansi mana atau bekerja dimana agar sukses dimasa depan dan tidak menjadi pengangguran. Setiap sarjana yang baru lulus menjadi *fresh graduate* harapannya adalah memiliki pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki, namun harapan tidak selalu sesuai dengan kenyataan, sempitnya lapangan pekerjaan dan rendahnya soft skill serta kematangan karir yang menjadi faktor penyebab banyaknya lulusan yang menganggur (dalam Isnaini & Lestari, 2015).

Tidak sedikit lulusan perguruan tinggi yang memiliki nilai bagus mengalami kecemasan terhadap apa yang harus mereka lakukan ketika lulus. Terdapat lulusan perguruan tinggi yang merasa dirinya belum siap dan mampu dalam melangkah untuk memasuki dunia kerja, terutama pada *fresh graduate*. Mencermati ketatnya persaingan dunia kerja pada saat sekarang ini, tidak hanya perguruan tinggi yang dituntut untuk mampu mendidik mahasiswa dengan tepat dan benar sesuai dengan perkembangan zaman, para mahasiswa dan calon mahasiswa pun diharuskan mampu untuk dapat mempersiapkan diri dengan baik, agar nantinya ketika lulus mereka merupakan lulusan yang berkualitas, berdaya saing, dan mampu menghadapi perkembangan zaman yang cepat berubah (Adhyaksa & Rusgiyono, 2010)

Menurut data Menteri ketenagakerjaan, Ida Fauziyah mengungkapkan, tingkat partisipasi angkatan kerja saat ini sekitar 131 juta. Sementara pengangguran sebanyak 6,8 juta dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT)

sekitar 4,99 persen. Diperkirakan TPT ini akan meningkat akibat pandemic covid-19, tidak hanya dialami Indonesia tetapi juga lebih dari 200 Negara di Dunia. Dari data Sensus Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) periode agustus 2019, jumlah penganggur muda di Indonesia masih tinggi, yaitu dari 7,05 juta penganggur terbuka di Indonesia, 56,44 persen, diantaranya merupakan penganggur di usia muda. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2020 mencapai 9,77 juta orang. Jumlah pengangguran naik 2,67 juta orang di bandingkan dengan periode yang sama tahun 2019. Menurut kepala BPS Penambahan pengangguran tersebut juga dipengaruhi pandemi covid-19. Begitu banyaknya pengangguran, maka timbulah fenomena kecemasan pada *Fresh graduate*. Kecemasan ini merupakan dampak dari ketidaksiapan kematangan karir Aria (2021).

Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) tersebut menunjukkan bahwa tingkat pengangguran masih cukup tinggi. Diharapkan mampu membuat pilihan karir yang meliputi penentuan keputusan karir, pilihan realistik, dan konsisten, serta mengembangkan sikap membina ilmu demi kemajuan bangsa, dengan mengembangkan kepribadian sesuai potensi yang dimiliki dan mampu merencanakan kematangan karir masa depan sesuai dengan keadaan dirinya agar tidak menjadi pengangguran intelektual. Salah satu indikator penting manusia mampu merencanakan masa depan adalah dengan merencanakan karir atau pekerjaan, untuk dapat memilih dan merencanakan karir secara tepat diperlukan adanya kematangan karir (dalam Budiwati & Muslimin, 2013).

Menurut Super (dalam Saifuddin, 2018), Menyatakan kematangan karir adalah keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas perkembangan karir pada tahap perkembangan tertentu. Crites (dalam Saifuddin, 2018) mendefinisikan kematangan karir adalah suatu kesesuaian antara sikap dan perilaku karir individu yang nyata dengan sikap dan perilaku karir individu yang diharapkan pada rentang usia tertentu pada setiap fase perkembangan. Semakin banyaknya tantangan dan persaingan dalam dunia kerja tidak dapat dipungkiri akan menambah kecemasan dalam kematangan karir khususnya pada *fresh graduate* menghadapi masa depan karirnya di dunia kerja yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran Intelektual di Indonesia.

Muchlas (dalam Gufron & Risnawati, 2017) mendefinisikan istilah kecemasan sebagai sesuatu pengalaman subjektif mengenai ketegangan mental, kesukaran, dan tekanan yang menyertai konflik atau ancaman. (dalam Isnaini & Lestari, 2015) mengemukakan kecemasan seseorang sering kali muncul mengenai masa depannya yang salah satu contohnya kekhawatiran jangka panjang mengenai karir. Senada dengan pendapat sebelumnya. Kecemasan juga dapat timbul dan dirasakan saat individu dihadapkan pada realita dan tanggung jawab yang lebih besar dalam hidupnya. Seperti dengan bertambahnya usia, maka individu mencapai pada proses pencarian kerja, memikirkan dan menata peluang karir dan bersaing dengan para pencari kerja lainnya. Hal tersebut tidak sedikit menimbulkan perasaan bingung dan cemas yang kurang menyenangkan sehingga menyertai perubahan baik secara fisik dan perilaku.

Kusuma (dalam Halgin, 2010) mengemukakan kecemasan menghadapi dunia kerja adalah perasaan khawatir yang di alami seseorang ketika memasuki dunia kerja. Kecemasan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, membayangkan kepastian mendapatkan pekerjaan, cemas menghadapi panggilan wawancara kerja, cemas karena ketidakjelasan bidang kerja yang diminati/mau diambil serta cemas memikirkan keharusan untuk segera mendapat pekerjaan tetap, sementara usia semakin bertambah. Individu menunjukkan perubahan seperti melakukan perilaku merasa rendah diri, tidak mampu menyelesaikan masalah, menghindar dengan bermain game, berpergian, atau mencari kesibukan lainnya.

Hal ini turut dirasakan oleh *fresh graduate* di fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang merupakan salah satu Instansi Pendidikan yang berdiri pada tanggal 20 Maret 2001 dan sampai sekarang. Hingga saat ini terdapat 6 fakultas & Program Pasca Sarjana di Universitas Indonesia “YPTK” Padang. Dalam proses perkembangannya, Universitas Indonesia “YPTK” Padang mengacu pada visi yang telah ditetapkan yaitu “menjadi Universitas yang unggul dan kompetitif dalam menghasilkan sumber daya manusia” yang sejalan dengan misi dan tujuannya, yaitu “Menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis teknologi informasi yang berkualitas, serta menjadikan 12 prinsip dasar Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang sebagai nilai-nilai berperilaku dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa, Menciptakan suasana akademik dalam mengintegrasikan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual,

Menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan kebutuhan sekarang dan masa yang akan datang, Menyelenggarakan kerja sama dengan berbagai instansi baik di dalam maupun di luar negeri, dan Mengembangkan organisasi institusi sesuai dengan perubahan yang terjadi”.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 19 Juni 2021 dengan lima orang *fresh graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, diperoleh keterangan bahwa pada saat para *fresh graduate* lulus, mereka mengaku mengalami *synthom* atau gejala pembentukan kecemasan seperti susah tidur yang disebabkan oleh fikiran *negative*, fikiran *negative* ini dirasakan saat mereka dihadapkan pada realita dan tanggung jawab yang lebih besar dalam hidupnya, selain itu gejala kecemasan lain yang dirasakan yaitu sulit berkonsentrasi dan merasa pusing karena beban fikiran mengenai keharusan untuk segera mendapat pekerjaan. *Fresh graduate* tersebut juga merasa kebingungan hal ini dikarenakan rasa ragu pada diri sendiri untuk memulai baik untuk memulai melamar pekerjaan maupun untuk memulai suatu usaha. Seluruh gejala yang dialami oleh *fresh graduate* tersebut merupakan tanda kecemasan yang dapat muncul ketika merasakan ancaman terhadap diri dan juga karir. Hal ini dikarenakan ketidakmatangan karir dalam menghadapi dunia kerja, subjek juga mengatakan mereka tidak yakin akan mendapat pekerjaan yang diinginkan, tidak yakin diterima kerja karena persaingan antara sesama *Fresh Graduate* lain yang memiliki kemampuan serta keahlian yang berbeda-beda, dan kualifikasi kerja yang menuntut pelamar harus memiliki pengalaman kerja sedangkan mereka adalah *fresh graduate* yang belum pernah bekerja sebelumnya. Akibatnya banyak

diantara mereka kurang memiliki informasi tentang dunia kerja, dan belum memiliki kemampuan memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat, belum memiliki gambaran tentang karakteristik persyaratan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja serta prospek pekerjaan. bahkan ada diantara mereka melamar pekerjaan tidak sesuai dengan latar pendidikan mereka yaitu bidang psikologi. Karena inilah pada akhirnya mereka tidak bersemangat dalam mencari pekerjaan.

Para *Fresh graduate* seringkali dihadapkan oleh pemikiran tentang persiapan mereka untuk masuk dunia kerja, kematangan karir sangat dibutuhkan dalam masa persiapan ini. Apabila mereka belum mempersiapkan kematangan karir dengan baik, maka mereka akan cenderung akan mengalami kecemasan untuk menghadapi dunia kerja.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* pernah dilakukan oleh Khairunisak (2019), dengan judul “Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh graduate* Univeritas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”, selanjutnya penelitian lainnya yang meneliti mengenai kematangan karir yaitu oleh Rahman (2017) dengan judul “kesiapan, kematangan karir dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian, sampel penelitian, dan tahun diadakannya penelitian.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara kematangan karir

dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang”?.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang”.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini tentang hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* jurusan Psikologi , diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan sumbangan yang positif bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek penelitian di harapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang baik tentang kematangan karir dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja

b. Bagi pihak kampus

Bagi pihak kampus diharapkan bisa memberikan motivasi dan arahan agar lulusanya lebih mampu menentukan pilihan karir yang diinginkan

c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dasar dan sumber ilmu yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecemasan

1. Definisi Kecemasan

Mengkhawatirkan sesuatu yang belum terjadi dan belum tentu terjadi disebut dengan kecemasan. Gangguan kecemasan merupakan respon dari ketakutan yang berlebihan dan menimbulkan perubahan perilaku pada individu. Stimulus yang datang pada individu dapat menghasilkan kecemasan yang tidak proporsional yang merupakan sumber intens distres atau gangguan fungsi yang signifikan (Maina et al., 2016) sedangkan menurut Calhoun dan Acocella (dalam Safaria, 2012) kecemasan adalah perasaan takut, baik realistis maupun tidak realistis yang disertai dengan keadaan peningkatan.

Nietzal (Gufron, 2017) berpendapat bahwa kecemasan berasal dari bahasa latin (*anxius*) dan dari bahasa Jerman (*anst*), yaitu suatu kata yang digunakan untuk menggambarkan efek negatif dan rangsangan fisiologi. Kecemasan adalah suatu keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Banyak hal yang harus dicemaskan misalnya kesehatan kita, relasi sosial, ujian, karir, relasi internasional, dan kondisi lingkungan adalah beberapa hal yang menjadi sumber kekhawatiran. Kecemasan adalah respon yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi abnormal bila tingkatannya tidak sesuai dengan proporsi ancaman atau bila sepertinya datang tanpa ada penyebabnya yaitu bila bukan merupakan respon terhadap perubahan lingkungan.

Muchlas (dalam Gufron, 2017) kecemasan merupakan pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan mengenai kekhawatiran atau ketegangan berupa perasaan cemas, tegang, dan emosi yang dialami seseorang. Kecemasan adalah suatu keadaan tertentu (*state anxiety*), yaitu menghadapi situasi yang tidak pasti dan tidak menentu terhadap kemampuannya dalam menghadapi objek tersebut. Hal tersebut berupa emosi yang kurang menyenangkan yang dialami individu dan bukan kecemasan sebagai sifat yang melekat pada kepribadian.

Individu dapat memiliki *synthom* atau gejala dalam pembentukan kecemasan dalam dirinya seperti timbulnya pikiran yang obsesif, kesulitan untuk bersantai, merasa gelisah, lebih mudah merasa kelelahan, sulit berkonsentrasi dan cenderung memiliki pemikiran yang kosong, muncul ketegangan ditandai dengan menegangnya otot, merasa gugup dan mudah kaget, mengalami kesulitan tidur, berkeringat, mual, sesak nafas dan detak jantung lebih cepat serta cenderung menghindari kegiatan dengan tujuan untuk mengurangi kemungkinan situasi yang berbahaya (dalam Heeren & McNally, 2016) Kecemasan adanya rasa takut akan terjadi sesuatu yang disebabkan karena adanya antisipasi bahaya yang merupakan sinyal bagi individu dalam mengambil tindakan untuk menghadapi ancaman (dalam Sutejo, 2019)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kecemasan merupakan reaksi emosional pada seseorang yang tidak jelas yang dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan merasa terancam disebabkan adanya ketegangan dari luar tubuh meliputi tekanan perasaan dan tekanan batin secara berlebihan yang timbul dari

perasaan kekhawatiran yang subjektif dan tidak jelas penyebabnya yang meyakini bahwa sesuatu akan terjadi.

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja adalah penilaian diri individu terhadap pencapaian tujuan yang berkaitan dengan dunia kerja yang belum pasti dan tidak dapat diramalkan, sehingga menyebabkan konflik dalam diri yang mengakibatkan terganggunya pola pikiran seperti ketakutan dan kekhawatiran terhadap dunia kerja, terganggunya perilaku seperti menghindari segala macam hal yang berkaitan dengan dunia kerja, serta terganggunya respon-respon fisiologis seperti berkeringat maupun jantung berdebar saat bersinggungan mengenai seputar dunia kerja.

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan sementara yang tidak menyenangkan mengenai dunia kerja karena adanya ketidakpastian mengenai kemungkinan yang akan terjadi, sehingga menimbulkan kekhawatiran pada individu selain itu banyak yang beranggapan bahwa dunia kerja merupakan suatu hal yang menyenangkan, namun tidak sedikit yang beranggapan bahwa persaingan dalam dunia kerja adalah suatu hal yang menakutkan. Kecemasan menghadapi dunia kerja dapat disebabkan karena kurangnya keyakinan terhadap diri mengenai masa depannya (Widhi et al., 2012)

Kecemasan pada *fresh graduate* biasanya dihubungkan dengan persiapan untuk memasuki dunia kerja. Kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan perasaan khawatir berlebihan yang dialami oleh individu pada saat menjalani

atau menghadapi dunia kerja. Kecemasan menghadapi dunia kerja biasanya muncul karena adanya keinginan untuk mencari pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya (Kusuma, 2010). Selain itu penyebab lain dari kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* disebabkan karena *fresh graduate* harapannya adalah memiliki pekerjaan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki, namun harapan tidak selalu sesuai dengan kenyataan, sempitnya lapangan pekerjaan dan rendahnya soft skill serta kematangan karir yang menjadi faktor penyebab banyaknya lulusan yang menganggur (dalam Isnaini & Lestari, 2015).

Ada tiga level yang membuat *fresh graduate* mengalami kecenderungan kecemasan menghadapi dunia kerja, yaitu level ekonomi, dimana individu dinilai berdasarkan aset dan kemampuan mereka dalam mengelola hidup sesuai dengan kekayaan yang dimilikinya. Selanjutnya pada level sosial, yaitu individu dinilai berdasarkan peran dan kedudukannya di lingkungan sosial, dan level eksistensial dimana sebagian besar *fresh graduate* masih dalam kondisi prematur dan belum menemukan bentuk yang settle. Khusus pada level ketiga, ini sangat merongrong identitas pribadi sehingga membuat individu dalam kebingungan (Kusuma, 2010).

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* adalah perasaan khawatir yang dialami seseorang ketika menghadapi atau memasuki dunia kerja, kecemasan ini dapat disebabkan oleh banyak hal diantaranya peluang kerja yang semakin

sempit, persaingan antar *fresh graduate* yang semakin ketat, dan pengalaman yang sedikit.

2. Jenis-jenis Kecemasan

Menurut Freud (dalam Feist & Feist, 2012) membedakan kecemasan dalam tiga jenis, yaitu:

a. Kecemasan neurosis

Kecemasan neurosis adalah rasa cemas akibat bahaya yang tidak diketahui. Perasaan itu berada pada ego, tetapi muncul dari dorongan id. Kecemasan neurosis bukanlah ketakutan terhadap insting-insting itu sendiri, namun ketakutan terhadap hukuman yang mungkin terjadi jika suatu insting dipuaskan.

b. Kecemasan moral

Kecemasan ini berakar dari konflik antara ego dan superego. Kecemasan ini dapat muncul karena kegagalan bersikap konsisten dengan apa yang mereka yakini benar secara moral. Kecemasan moral merupakan rasa takut terhadap suara hati. Kecemasan moral juga memiliki dasar dalam realitas, di masa lampau sang pribadi pernah mendapat hukuman karena melanggar norma moral dan dapat dihukum kembali.

c. Kecemasan realistik

Kecemasan realistik merupakan perasaan yang tidak menyenangkan dan tidak spesifik yang mencakup kemungkinan bahaya itu sendiri. Kecemasan realistik merupakan rasa takut akan adanya bahaya-bahaya nyata yang berasal dari dunia luar.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis kecemasan terjadi dikarenakan rasa khawatir terhadap perasaan yang dirasakan pada hal yang sebenarnya tidak berbaya dan rasa takut pada hukuman yang sebenarnya belum tentu terjadi.

3. Aspek kecemasan menghadapi dunia kerja

Aspek Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Calhoun dan Acocella (dalam Safaria & Saputra, 2012) menjabarkan bahwa ada tiga aspek kecemasan yaitu:

- a. Reaksi emosional, yaitu komponen kecemasan yang berkaitan dengan persepsi individu terhadap pengaruh psikologis dari kecemasan, seperti perasaan keprihatinan, ketegangan, sedih, mencela diri sendiri atau orang lain.
- b. Reaksi kognitif, yaitu ketakutan dan kekhawatiran yang berpengaruh terhadap kemampuan berpikir jernih sehingga mengganggu dalam memecahkan masalah dan mengatasi tuntutan lingkungan sekitarnya.
- c. Reaksi fisiologis, yaitu reaksi yang ditampilkan oleh tubuh terhadap sumber ketakutan dan kekhawatiran. Reaksi ini berkaitan dengan system syaraf yang mengendalikan berbagai otot dan kelenjar tubuh sehingga

timbul reaksi dalam bentuk jantung berdetak lebih keras, nafas bergerak lebih cepat, tekanan darah meningkat dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Deffenbacher dan Hazaleus (dalam Gufron, 2017) menjabarkan bahwa ada empat aspek kecemasan yaitu:

- a. Kekhawatiran (*worry*) merupakan pikiran negatif tentang dirinya sendiri, seperti perasaan negatif bahwa ia lebih jelek dibandingkan dengan teman-temannya.
- b. Emosionalitas (*imosionality*) sebagai reaksi diri terhadap ransangan saraf otonomi, seperti jantung berdebar-debar, keringat dingin.
- c. Gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas (*task generated interperence*) merupakan kecendrungan yang dialami seseorang yang selalu tertekan karena pikiran yang rasional terhadap tugas.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Adler dan Rodman (dalam Gufron, 2017) menyatakan terdapat dua faktor yang menyebabkan adanya kecemasan, yaitu:

- a. Pengalaman negatif masa lalu. Pengalaman ini merupakan hal yang tidak menyenangkan pada masa lalu mengenai peristiwa yang dapat terulang lagi pada masa mendatang, apabila seseorang menghadapi situasi atau kejadian yang sama dan juga tidak menyenangkan, misalnya pernah gagal dalam tes.

Hal tersebut merupakan pengalaman umum yang menimbulkan kecemasan seseorang dalam menghadapi tes.

b. Pikiran yang tidak rasional. Para psikolog memperdebatkan bahwa kecemasan terjadi bukan karena suatu kejadian, melainkan kepercayaan atau keyakinan tentang kejadian itulah yang menjadi penyebab kecemasan. Ellis (dalam Gufron, 2017) memberi daftar kepercayaan atau keyakinan kecemasan sebagai contoh dari pikiran yang tidak rasional yang di sebut buah pikiran yang keliru, yakni kegagalan katastrofik, kesempurnaan, persetujuan, dan generalisasi yang tidak tepat.

- 1) Kegagalan katastrofik, yakni adanya asumsi dari dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan.
- 2) Kesempurnaan, Setiap orang menginginkan kesempurnaan. Individu ini mengharapkan dirinya berperilaku sempurna dan tidak cacat. Ukuran kesempurnaan di jadikan target dan sumber inspirasi bagi setiap orang. Apabila target ukuran kesempurnaan itu tidak tercapai, orang tersebut akan mengalami kecemasan.
- 3) Persetujuan, Persetujuan adanya keyakinan yang salah didasarkan pada ide bahwa terdapat hal virtual yang tidak hanya diinginkan, melainkan juga untuk mencapai persetujuan dari orang lain.
- 4) Generalisasi tidak tepat, Keadaan ini juga memberi istilah generalisasi yang berlebihan. Hal ini terjadi pada orang yang

mempunyai sedikit pengalaman. Secara umum faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kecemasan adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi tingkat religiusitas yang rendah, rasa pesimistis, takut gagal, pengalaman negatif pada masa lalu dan pikiran yang tidak rasional. Sedangkan faktor eksternal adalah seperti kurangnya dukungan sosial.

Menurut Iyus (Niman et al., 2019) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kecemasan seseorang meliputi:

- a. Usia dan tahap perkembangan, faktor ini memegang peran yang penting pada setiap individu karena berbeda usia maka berbeda pula tahap perkembangannya, hal tersebut dapat mempengaruhi dinamika kecemasan pada seseorang.
- b. Lingkungan, yaitu kondisi yang ada disekitar manusia. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi perilaku baik dari faktor internal maupun eksternal. Terciptanya lingkungan yang cukup kondusif akan menurunkan resiko kecemasan pada seseorang.
- c. Pengetahuan dan pengalaman, dengan pengetahuan dan pengalaman seorang individu dapat membantu menyelesaikan masalah-masalah psikis, termasuk kecemasan.
- d. Peran keluarga, keluarga yang memberikan tekanan berlebih pada anaknya yang belum mendapat pekerjaan menjadikan individu tersebut tertekan dan mengalami kecemasan selama masa pencarian pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kecemasan adalah pengalaman negative masa lalu dan fikiran tidak rasional, selain itu lingkungan dan peran keluarga juga dapat mejadi faktor kecemasan seseorang tersebut.

B. Kematangan Karir

1. Definisi Kematangan Karir

Cristes (dalam Saifuddin, 2018) mendefinisikan kematangan karir adalah sebagai suatu kesesuaian antara sikap dan perilaku karir individu yang nyata dengan sikap dan perilaku karir individu yang diharapkan pada rentang usia tertentu pada setiap fase perkembangan setiap individu memiliki harapan tentang gambaran masa depan tentang karirnya. Selain itu Super (dalam Saifuddin, 2018) juga menyatakan bahwa kematangan karir merupakan suatu keberhasilan yang didapatkan individu ketika dapat menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas dan realistis.

Super (dalam Hamzah, 2019) mendefinisikan kematangan karir adalah sebagai konsep yang digunakan untuk menunjukkan tingkat perkembangan karir, yaitu tahap yang dicapai oleh seorang individu pada kontinum perkembangan karir dari tahap eksplorasi sampai pada tahap pengunduran. Pendapat lain menurut Brown & Brooks kematangan karir adalah kemampuan individu untuk mencapai karir sesuai dengan (dalam Nugrahaini & Sawitri, 2015) tahap perkembangan karirnya. Kematangan karir dapat didefinisikan dengan membandingkan tugas perkembangan yang dilaluinya dengan tugas perkembangan pada usia tersebut. Selain itu, kematangan karir mengacu pada

kemampuan individu untuk menyelesaikan dan menguasai tugas dalam karirnya.

Crites (Saifuddin, 2018) mendefinisikan kematangan karir sebagai suatu kesesuaian antara sikap dan perilaku karir individu yang nyata dengan sikap dan perilaku karir individu yang diharapkan pada rentang usia tertentu pada setiap fase perkembangan. Menurut Savickas (dalam Sungadi, 2017) kematangan karir mengacu pada kesiapan individu untuk mencari informasi, untuk membuat keputusan karir yang sesuai dengan usia dan menangani tugas-tugas perkembangan karir. Creed dan Prideaux (Hamzah, 2019) mendefinisikan kematangan karir sebagai kesiapan individu untuk mengatasi tugas perkembangan pada tahap perkembangan pertumbuhan, eksplorasi, pemantapan, pembinaan, dan penurunan.

Definisi lain dari kematangan karir dirumuskan oleh Levinson, dkk (dalam Saifuddin, 2018) kematangan karir adalah kemampuan seseorang dalam membuat keputusan mengenai gambaran dan rencana karir dimasa depan yang realistis. Pertimbangan tersebut disertai dengan adanya kesadaran akan sumber daya yang dibutuhkan guna mencapai rencana karier yang telah diputuskan.

Berdasarkan definisi yang telah diberikan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam setiap tahap perkembangan karir.

2. Aspek-aspek kematangan karir

Kematangan karir adalah suatu variabel yang tersusun dari beberapa aspek. Super (dalam Saifuddin, 2018) mengungkapkan terdapat empat aspek kematangan karir remaja, yaitu:

- a. Perencanaan (*Planfulness*), yaitu kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karier serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut.
- b. Eksplorasi (*Eksploration*), yaitu individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan dan studi lanjut khususnya.
- c. Kompetensi Informasional (*Information*), yaitu individu dengan kompetensi yang berkembang dengan baik memiliki pengetahuan yang cukup untuk menggunakan informasi tentang studi lanjut dan karir yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu.
- d. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*), yaitu individu mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir, kemudian membuat pilihan studi lanjut dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan.

Sedangkan Super (Hamzah, 2019) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek kematangan karir, yaitu:

- a. *Career planning*, Kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karir ,serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut. Dimensi ini mengukur tingkat perencanaan melalui sikap terhadap masa depan. Individu memiliki kepercayaan diri, kemampuan untuk dapat belajar dari pengalaman, menyadari bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan pekerjaan, serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut.
- b. *Career exploration*, Individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan khususnya. Dimensi ini mengukur terhadap sumber informasi. Individu berusaha untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja serta menggunakan kesempatan dari sumber informasi yang berpotensi seperti orangtua, teman, guru, dan konselor.
- c. *World of word information*, Kemampuan untuk menggunakan informasi tentang karir yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu. Dimensi ini mengukur tentang jenis-jenis pekerjaan serta perannya dan mengetahui cara-cara untuk memperoleh sukses dalam pekerjaan.
- d. *Career decision making Individu*, mengetahui apa saja yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir , kemudian membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Individu memiliki kemandirian dalam membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan

minat dan kemampuan dan prinsip pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan.

3. Tahap-tahap Perkembangan Karir

Menurut Super (dalam Saifuddin, 2018) proses perkembangan karir dibagi atas lima tahap, yaitu:

- a. Tahap pengembangan (*growth*) mulai dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun. Anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.
- b. Tahap eksplorasi (*exploration*) dari umur 15 sampai 24 tahun. Orang muda memikirkan berbagai alternative jabatan, tapi belum mengambil keputusan yang mengikat.
- c. Tahap pemantapan (*establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun. Bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.
- d. Tahap pembinaan (*maintenance*) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun. Orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.
- e. Tahap kemunduran (*decline*) usia 64+. Orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

Sedangkan menurut Ginzberg (dalam Saifuddin, 2018) dalam teori perkembangan pilihan karir (*developmental career choice*) yang menyatakan bahwa anak-anak dan remaja melalui tiga tahap pilihan karir yaitu :

a. Fantasi (sebelum umur 11 tahun)

Pada periode fantasi ini pilihan anak masih bersifat khayalan. Serta disini anak banyak mengadakan identifikasi dengan orang dewasa. Misalnya anak kecil yang ingin menjadi jenderal, pilot, dokter, dan sebagainya.

b. Tentatif (11 – 16 tahun)

Pada tahap tentatif merupakan suatu masa transisi dari tahap fantasi masa kanak-kanak menuju tahap pengambilan keputusan yang realistis. Remaja pada masa ini mendasarkan pilihannya pada minatnya, kemudian ia lebih memusatkan perhatiannya pada kemampuannya.

c. Realistis (17 – 18 tahun)

Pada tahap ini remaja mulai beralih dari pilihan karir yang bersifat subjektif ke pilihan karir yang lebih bersifat realistis. Selama masa ini, secara ekstensif individu mengeksplorasi karir-karir tersedia, kemudian mereka memfokuskan pada sebuah karir tertentu, dan akhirnya memilih pekerjaan spesifik dalam karir tersebut.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas, tahap-tahap perkembangan karir terbagi menjadi beberapa tahap. Menurut Super tahap perkembangan karir menjadi lima tahapan, sedangkan menurut Ginzberg tahap perkembangan karir menjadi tiga tahapan yaitu fantasi, tentatif, dan realistis.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Menurut Rise (dalam Saifuddin, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir adalah:

a. Faktor Orang tua

Orang tua merupakan model bagi anak. Harapan orang tua terhadap anak akan mempengaruhi minat, aktivitas, dan nilai pribadi anak, yang kemudian mempengaruhi pemilihan karir anak.

b. Faktor teman sebaya

Orang tua dan teman sebaya berpengaruh kuat dalam pemilihan karir individu. Teman sebaya juga berpengaruh terhadap pemilihan karir, karena teman memperkuat aspirasi orangtua karena individu memilih lingkungan pergaulan yang memiliki tujuan yang konsisten dengan tujuan orangtua.

c. Faktor Sosial Ekonomi

Kondisi sosial ekonomi menyangkut kemampuan orang tua dalam membiayai bidang pendidikan anaknya. Anak dengan kemampuan intelektual tinggi kadang tidak dapat menikmati pendidikan yang baik karena keterbatasan ekonomi. Kondisi ini pula yang akhirnya digunakan oleh anak dalam pemilihan karirnya.

d. Faktor Lingkungan

Lingkungan yang mempengaruhi kehidupan karir individu yaitu:

- 1) lingkungan kehidupan masyarakat, membentuk sikap anak dalam menentukan pola kehidupan yang pada gilirannya akan mempengaruhi pemikirannya dalam menentukan jenis pendidikan dan karir yang diidamkan

- 2) lingkungan lembaga pendidikan atau sekolah yang bermutu baik, mempunyai kedisiplinan tinggi akan mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku kehidupan pendidikan anak dan pola pikir dalam menghadapi karir
- 3) lingkungan teman sebaya, pergaulan dengan teman sebaya akan memberikan pengaruh langsung terhadap kehidupan pendidikan.

e. Faktor pandangan hidup dan nilai

Pandangan hidup merupakan bagian yang terbentuk karena lingkungan. Pada akhirnya pandangan hidup tersebut akan tampak pada pendirian seseorang, terutama dalam menyatakan cita-cita hidupnya.

f. Faktor Gender/jenis kelamin

Remaja dipengaruhi secara kuat oleh pengharapan sosial untuk memilih tipe pekerjaan sesuai dengan peran laki-laki dan perempuan. Perempuan terbatas dalam memperoleh kesempatan dan kategori pekerjaan yang layak didupatkannya, berbeda halnya dengan laki-laki.

g. Faktor inteligensi

Inteligensi sangat penting untuk pemilihan karir karena inteligensi berkaitan dengan kemampuan individu untuk membuat keputusan dan inteligensi berkaitan dengan tingkat aspirasi.

h. Faktor bakat dan kemampuan khusus

Setiap pekerjaan membutuhkan bakat dan kemampuan khusus yang berbeda. Bakat sangat penting karena memungkinkan individu untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

i. Faktor minat

Minat merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan karir, serta minat berkaitan dengan bidang dan tingkat pilihan karir.

Menurut Super (dalam Hamzah, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir terbagi menjadi lima, yaitu:

a. Faktor bio-sosial

Informasi yang lebih spasifik, perencanaan, penerimaan, tanggung jawab dalam perencanaan karir, orientasi pilihan karir yang berhubungan dengan bio-sosial seperti umur dan kecerdasan.

b. Faktor lingkungan

Indeks kematangan individu berkorelasi positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga.

c. Faktor kepribadian

Meliputi konsep diri, bakat khusus, nilai atau norma dan tujuan hidup.

d. Faktor vokasional

Kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional dan tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspektasi karir.

e. Faktor prestasi individu

Meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir Rise menyatakan bahwa kematangan karir terkait dengan orangtua, teman sebaya, lingkungan sekolah, gender dll.

Kemudian Super juga menjelaskan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kematangan karir yaitu, faktor bio-sosial, Lingkungan, Kepribadian, vokasional, dan Prestasi individu.

C. Fresh Graduate

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mahasiswa merupakan seseorang yang sedang menjalani pendidikan di perguruan tinggi (Depdiknas, 2008). Hartaji & Sedjo, (2012) mendefinisikan mahasiswa sebagai peserta didik yang sedang menjalani proses belajar, menuntut ilmu atau menjalani pendidikan pada salah satu perguruan tinggi, yaitu perguruan tinggi akademik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 2014, masa studi yang diperlukan oleh mahasiswa diploma empat dan sarjana untuk menjalankan pendidikannya adalah empat hingga lima tahun. Mahasiswa yang baru saja menyelesaikan pendidikannya biasa disebut dengan *fresh graduate* atau lulusan baru. Menurut Oxford Dictionary (dalam Hartaji & Sedjo, 2012) *fresh graduate* berasal dari dua suku kata, yaitu *fresh* yang berarti baru dan belum pernah digunakan sebelumnya, sedangkan *graduate* berarti berhasil menyelesaikan satu tingkat, jadi dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata-1) dan belum memiliki pengalaman bekerja. Setelah menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi dan menjadi seorang *fresh graduate*, mahasiswa akan dihadapkan pada pilihan antara bekerja atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Fresh graduate adalah orang-orang yang baru saja lulus atau telah menyelesaikan studi di perguruan tinggi. Lama studi yang ditempuh biasanya berkisar antara 3,5 sampai dengan 4 tahun atau lebih. Setelah lulus, biasanya *fresh graduate* akan mencari pekerjaan. Pada umumnya, yang dianggap *fresh graduate* adalah lulusan perguruan tinggi yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan sejak diwisuda dan resmi mendapatkan ijazah.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lulusan baru atau *Fresh Graduate* merupakan mahasiswa yang baru saja menyelesaikan studi S1 (Strata-1) di perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman bekerja.

D. Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan

Menghadapi Dunia

Kecemasan menghadapi dunia kerja adalah perasaan khawatir yang dialami seseorang ketika menghadapi atau memasuki dunia kerja. Kecemasan dapat disebabkan oleh banyak hal diantaranya peluang kerja yang semakin sempit, persaingan yang semakin ketat, pengalaman yang sedikit dan dibutuhkannya kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan serta sikap atau perilaku. Biasanya kecemasan ini dialami oleh mereka yang baru saja menyelesaikan studinya (pendidikan) atau *fresh graduate* dan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Salah satu indikator pada kecemasan yaitu faktor lingkungan dan peran keluarga. Ketika faktor lingkungan dan keluarga tidak mendukung *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan, sebaliknya justru membuat suatu tekanan yang akan membuat individu tersebut merasa cemas karena belum mendapat pekerjaan.

Berdasarkan salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja adalah pikiran yang tidak rasional yang meliputi kegagalan katastrofik yakni adanya asumsi dari dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan (Gufron, 2017).

Perasaan-perasaan ketidakmampuan individu dalam memecahkan masalah tersebut muncul karena ketiadaan bimbingan dari orang terdekat dan kurangnya bimbingan atau pemahaman terhadap tahap-tahap perkembangan menuju kematangan karir. Untuk mengatasi perasaan-perasaan ketidakmampuan serta ketidakmampuan mengatasi permasalahan dibutuhkan aspek-aspek kematangan karir, di antaranya Perencanaan (*Planfulness*), yaitu kesadaran individu bahwa dirinya harus membuat pilihan pendidikan dan karier serta mempersiapkan diri untuk membuat pilihan tersebut, Eksplorasi (*Eksploration*), yaitu individu secara aktif menggunakan berbagai sumber untuk memperoleh informasi mengenai dunia kerja umumnya dan untuk memilih salah satu bidang pekerjaan dan studi lanjut khususnya, Kompetensi Informasional (*Information*), yaitu individu dengan kompetensi yang berkembang dengan baik memiliki pengetahuan yang cukup untuk menggunakan informasi tentang studi lanjut dan karir yang dimiliki untuk dirinya, serta mulai mengkristalisasikan pilihan pada bidang dan tingkat pekerjaan tertentu, Pengambilan Keputusan (*Decision Making*), yaitu individu mengetahui apa yang harus dipertimbangkan dalam membuat pilihan pendidikan dan karir, kemudian membuat pilihan studi lanjut dan pekerjaan yang sesuai dengan minat

dan kemampuan Super (dalam Saifuddin, 2018). Kesulitan dalam proses menuju kematangan karir dapat menimbulkan kecemasan yang pada akhirnya akan berujung kepada rasa putus asa. Perasaan cemas dan putus asa di sebabkan oleh kurangnya keyakinan terhadap diri sendiri (Putro, 2018).

Dari penjabaran mengenai hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja diatas, maka dapat disimpulkan, apabila semakin tinggi kematangan karir seseorang maka akan semakin rendah kecemasan yang dialami oleh seseorang, begitu juga sebaliknya apabila semakin rendah kematangan karir seseorang maka akan semakin tinggi kecemasan yang dialami oleh seseorang.

E. Hipotesis

Berdasarkan keterangan yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK”. Apabila semakin tinggi kematangan karir seseorang maka akan semakin rendah kecemasan yang dialami oleh seseorang, begitu juga sebaliknya apabila semakin rendah kematangan karir seseorang maka akan semakin tinggi kecemasan yang dialami oleh seseorang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel. Variabel bebas (*independent variable*) adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui.

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. *Variabel Independen* : Kematangan Karir (X)
2. *Variabel Dependen* : Kecemasan menghadapi dunia kerja (Y)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2014). Suatu konsep mengenai variabel yang sama dapat saja memiliki definisi operasional yang lebih dari satu dan berbeda-beda antara penelitian yang satu dengan penelitian lainnya.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Kematangan karir

kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mengumpulkan informasi, membuat keputusan karir yang disesuaikan dengan usia dan menyesuaikannya dengan tugas-tugas perkembangan karir pada setiap fase perkembangan. Kematangan karir pada penelitian ini diukur dengan menggunakan aspek-aspek kematangan karir dari Super (dalam Saifuddin, 2018) yang meliputi Perencanaan (*Planfulness*), Eksplorasi (*Eksploration*), Kompetensi Informasional (*Information*), Pengambilan Keputusan (*Decision Making*).

2. Kecemasan

Penulis merujuk pada pengertian kecemasan yang dikemukakan oleh Calhoun dan Acocella (Safaria, 2012) yaitu keadaan yang dialami ketika berfikir tentang sesuatu yang tidak menyenangkan terjadi. Kecemasan pada penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kecemasan yang dikembangkan oleh Safaria dan Saputra (2012) berdasarkan teori yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Calhoun dan Acocella yaitu: Reaksi emosional, kognitif, dan fisiologis.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, yang berjumlah 67 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan dapat populasi harus betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2014).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014) *sampling jenuh* adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, maka tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel dalam penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yaitu berjumlah 67 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

1. Alat ukur penelitian

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah skala. Metode skala, baik untuk skala kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan format respon jawaban model *Likert*. Menurut Sugiyono (2014) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* terdiri dari pernyataan-pernyataan yang terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorabel* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavorabel* (tidak mendukung objek sikap) Azwar (2017)

Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban, yaitu SS (sangat sesuai), S (sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai). Kriteria pemberian skor untuk skala kematangan karir dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Kriteria Pemberian Skor

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favourabel</i>	4	3	2	1
<i>Unfavourabel</i>	1	2	3	4

a. Skala kematangan karir

Skala kematangan karir disusun dengan berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Super (dalam Saifudin, 2018) yaitu: Perencanaan (*planfulness*), Eksplorasi (*Eksploration*), Kompetensi informasional (*Information*), Pengambilan keputusan (*Decision making*).

Tabel 3.2
Blue Print kematangan karir
oleh Super (dalam Saifudin, 2018)

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Perencanaan (<i>planfulness</i>)	8, 14, 20, 28, 34	1, 11, 23, 31, 39	10
2	Eksplorasi (<i>Eksploration</i>)	6, 10, 22, 26, 36	3, 9, 17, 29, 33	10
3	Kompetensi informasional (<i>Information</i>)	4, 12, 18, 32, 38	5, 15, 21, 25, 35	10
4	Pengambilan keputusan (<i>Decision making</i>)	2, 16, 24, 30, 40	7, 13, 19, 27, 37	10
Jumlah Total		20	20	40

b. Skala kecemasan menghadapi dunia kerja

Skala kecemasan menghadapi dunia kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala kecemasan yang peneliti susun berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Safaria dan Saputra (2012) berdasarkan teori yang

mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Calhoun dan Acocella yaitu: Reaksi emosional, kognitif, dan fisiologis.

Tabel 3.3
***Blue Print* Kecemasan menghadapi dunia kerja**
Calhoun dan Acocella (dalam Safaria dan Saputra, 2012)

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Emosional	1, 7, 13, 19, 25, 31, 39	4, 10, 16, 22, 28, 36, 41	14
2	Kognitif	2, 8, 14, 20, 26, 35, 42	5, 11, 17, 23, 29, 33, 37	14
3	Fisiologis	3, 9, 15, 21, 27, 32, 38	6, 12, 18, 24, 30, 34, 40	14
Jumlah		21	21	42

2. Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2014). Suatu tes atau alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2014).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan validitas konstruk, sebelum dilakukan uji coba validitas isi ditegaskan pada langkah telah dan revisi aitem-aitem pertanyaan berdasarkan pendapat profesional (*professional judgement*) para penelaah (Sugiyono, 2014). Validitas konstruk adalah validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur konstruk teoritik yang hendak diukur (Sugiono, 2014). Uji validitas konstruk dilaksanakan setelah melakukan proses uji coba di lapangan, di mana pengujiannya menggunakan bantuan *SPSS 21,0 for windows*, jawabannya dalam validitas ini adalah sejauh mana aitem-aitem tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak di ukur (aspek representatif) dan sejauh mana aitem-aitem tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak di ukur (aspek relevansi).

Uji validitas konstruk dilaksanakan setelah melakukan uji coba di lapangan, dimana pengujinya menggunakan bantuan *IBM SPSS 21,0*, jawabannya dalam validitas ini sejauh mana *item-item* tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur (aspek representatif) dan sejauh mana *item-item* tes mencerminkan ciri perilaku yang hendak diukur (aspek relevansi).

Penentuan *item* yang daya diskriminasinya tinggi atau rendah menggunakan kriteria $r_{xy} \geq 0,30$ (Sugiyono, 2014). Suatu data skala dikatakan valid jika daya diskriminasi item lebih besar atau sama dengan 0,30 ($r_{xy} \geq 0,30$)

dan sebaliknya data skala dikatakan gugur jika daya diskriminasi item lebih kecil dari 0,30 ($r_{xy} < 0,30$).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliable, namun dalam kenyataannya pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka $r_{xx'} = 1,00$ belum pernah dijumpai (S. Azwar, 2014).

Adapun perhitungan reliabilitas alat ukur pada penelitian ini menggunakan pengujian koefisien reliabilitas *Alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS 21.0*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak, digunakan batasan 0.6. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik (Priyatno, 2018). Pada umumnya reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx'} = 0,900$ (S. Azwar, 2014). Namun demikian, kadang-kadang suatu koefisien yang tidak setinggi itu pun masih dapat dianggap cukup berarti dalam kasus tertentu terutama bila skala yang bersangkutan digunakan bersama-sama dengan tes-tes lain dalam suatu perangkat pengukuran (S. Azwar, 2014).

E. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Skala dalam penelitian ini di analisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Person*. Skala penelitian ini melewati berbagai tahap analisis, dengan menggunakan komputer program *IBM SPSS versi 21.0*. Tahap-tahap analisis yang dilakukan yaitu :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian telah terdistribusi sesuai dengan prinsip-prinsip distribusi normal agar dapat digeneralisasikan terhadap populasi. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran suatu data tersebut normal atau tidak. Uji normalitas sebaran pada penelitian ini juga dilakukan untuk membuktikan bahwa data semua variabel yang berupa skor-skor yang diperoleh dari hasil penelitian tersebar sesuai dengan kaidah normal. Prayitno (2018), menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan one sample test dari Kolmogorv Smirnov dengan bantuan *IBM SPSS versi 21.0* (Priyatno, 2018).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi < 0,05 (Priyatno, 2018). Model statistik yang digunakan untuk melihat linearitas

kedua variabel tersebut menggunakan *test for linearity* dengan bantuan program *IBM SPSS 21.0*.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Correlation Product Moment Pearson* dengan bantuan program *IBM SPSS* versi 21.0. Alasan pemakaian teknik analisis statistik tersebut karna penelitian ini akan mencoba menguji hipotesis hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan jelas datanya skor interval atau rasio. Uji hipotesis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika $p > 0,05$, maka dikatakan bahwa kedua variabel penelitian mempunyai kontribusi hubungan yang signifikan. Uji koefisien korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan model korelasi *product moment* dengan formula sebagai berikut:

Rumus korelasi *Product Moment*

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{N}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N})}}$$

Keterangan:

- Y : Variabel Terikat (Kecemasan)
- X : Variabel bebas (Kematangan karir)
- r_{xy} : Koefisien Korelasi Antara Variabel X dan Y
- N :Jumlah Subjek Penelitian
- $\sum xy$: Jumlah Hasil Perkalian Tiap-tiap Skor Asli dari X dan Y
- $\sum x$: Jumlah Skor asli variabel X
- $\sum y$: Jumlah Skor Asli Variabel Y

Korelasi *product moment* dilambangkan dengan r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$ hal ini sesuai dengan rumus koefisien korelasi dengan ketentuan

$r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, $r = 1$ artinya korelasi sangat kuat. Sedangkan arti harga r akan disesuaikan dengan nilai tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

4. Koefisien Determinan

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel (X) dengan variabel (Y), maka dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan sebagai berikut :



Keterangan :

KP = Nilai koefisien determinan

r = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada *Fresh Graduate* fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang. Fakultas Psikologi adalah salah satu dari tujuh fakultas & program Pasca Sarjana yang ada di Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang dengan jumlah Dosen pengajar 279 Orang dan 9.962 mahasiswa. Universitas Putra Indonesia "YPTK" berlokasi di Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat. Universitas Putra Indonesia Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (UPI YPTK) Padang merupakan pelopor perguruan tinggi yang berfokus pada pengembangan SDM di bidang ilmu pengetahuan teknologi di Sumatra. Pada awal berdirinya di tahun 1985, YPTK merupakan gabungan dari STMIK, AMIK, dan STIE. Kemudian dengan SK Mendiknas RI, No. 29/D/0/2001 kini YPTK mengembangkan diri menjadi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

Dalam proses perkembangannya, Universitas Indonesia "YPTK" Padang mengacu pada visi yang telah ditetapkan yaitu "menjadi Universitas yang unggul dan kompetitif dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkarakter didasari kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual pada tahun 2024"

yang sejalan dengan misi dan tujuannya, yaitu “Menyelenggarakan pendidikan tinggi berbasis teknologi informasi yang berkualitas, serta menjadikan 12 prinsip dasar Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang sebagai nilai-nilai berperilaku dalam rangka meningkatkan daya saing bangsa, Menciptakan suasana akademik dalam mengintegrasikan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual, Menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan kebutuhan sekarang dan masa yang akan datang, Menyelenggarakan kerja sama dengan berbagai instansi baik di dalam maupun di luar negeri, dan Mengembangkan organisasi institusi sesuai dengan perubahan yang terjadi”.

Berbagai fasilitas, sarana, dan prasarana yang dimiliki Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang antara lain, terdapat Gedung kelas, Andalusia, labor komputer, labor psikologi, poliklinik, masjid, UPI CC, UPI sport & exhibition hall, kantin, dll.

2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Sebelum alat ukur yang dirancang peneliti digunakan kepada subjek penelitian yang sebenarnya, alat ukur tersebut sudah diuji cobakan oleh peneliti terlebih dahulu. Dilakukannya uji coba alat ukur / *try out* adalah untuk menyelidiki alat ukur yang valid dan reliabel agar dapat digunakan dalam penelitian. Uji coba alat ukur penelitian dilakukan pada tanggal 22 Juli 2021 kepada sampel *try out* sebanyak 30 orang *fresh graduate* jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Skala yang digunakan

peneliti dalam penelitian adalah skala Kematangan karir dengan kecemasan meghadapi dunia kerja.

a. Validitas Alat Ukur Penelitian

Hasil uji coba terhadap skala dengan melalui uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1) Skala kematangan karir

Koefisien validitas ditetapkan sebesar 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem awal 40 pernyataan, gugur 10 aitem sehingga jumlah aitem yang valid dan reliabel adalah 30 aitem, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,336 sampai dengan 0,685. Reliabilitas pada skala kematangan karir melalui teknik analisis *Alpha Cronbach*. Setelah melalui proses penghitung hasil *try out*, maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kematangan karir memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga reliabel digunakan dalam penelitian.

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian skala Kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Distribusi sebaran aitem pada skala kematangan karir dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Skala kematangan karir sebelum uji coba

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Perencanaan (<i>planfulness</i>)	8, 14, 20, 28, 34	1, 11, 23, 31, 39	10

2	Eksplorasi (<i>Eksploration</i>)	6, 10, 22, 26, 36	3, 9, 17 , 29, 33	10
3	Kompetensi informasional (<i>Information</i>)	4, 12, 18 , 32, 38	5, 15, 21 , 25, 35	10
4	Pengambilan keputusan (<i>Decision making</i>)	2, 16, 24 , 30, 40	7, 13, 19, 27, 37	10
Total		20	20	40

Keterangan: Item yang dicetak tebal adalah item yang gugur.

2) Skala Kecemasan menghadapi dunia kerja

Koefisien validitas ditetapkan sebesar 0,30 sehingga diperoleh hasil dari jumlah aitem awal 42 pernyataan, gugur enam belas aitem sehingga jumlah aitem yang valid dan reliabel adalah 26 aitem, dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,332 sampai dengan 0,751. Setelah melalui proses penghitungan hasil *try out*, maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kecemasan menghadapi dunia kerja memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga reliabel digunakan dalam penelitian. Sebaran aitem-aitem yang valid dan gugur pada skala kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skala Kecemasan menghadapi dunia kerja sebelum uji coba

No	Aspek	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Emosional	1, 7, 13, 19 , 25, 31, 39	4 , 10, 16, 22 , 28, 36, 41	14
2	Kognitif	2, 8, 14 , 20, 26, 35, 42	5, 11 , 17 , 23, 29, 33, 37	14

3	Fisiologis	3, 9 , 15, 21, 27, 32, 38	6, 12, 18, 24 , 30 , 34, 40	14
Jumlah		21	21	42

Keterangan: Item yang bercetak tebal adalah item yang gugur.

b. Reliabilitas alat ukur

Reliabilitas skala kematangan karir pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *Alpha cronbach*. Setelah melalui proses perhitungan hasil *try out*, maka pada skala kematangan karir nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kematangan karir memiliki reabilitas yang tinggi.

Hasil uji reliabilitas pada skala kecemasan menghadapi dunia kerja melalui teknik analisis *Alpha cronbach* diperoleh koefisien sebesar 0,896. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kecemasan menghadapi dunia kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2014). Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur dengan melihat validitas dan reabilitas yang telah diujikan maka dapat diperoleh sebaran item skala penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skala kematangan karir setelah uji coba

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Perencanaan (<i>planfulness</i>)	8, 14, 20, 28, 34	11, 23, 39	8
2	Eksplorasi (<i>Eksploration</i>)	6, 10, 22	3, 9, 29, 33	7
3	Kompetensi informasional (<i>Information</i>)	4, 12, 32, 38	5, 25	6
4	Pengambilan keputusan (<i>Decision making</i>)	2, 16, 30, 40	7, 13, 19, 27, 37	9
Jumlah Total		16	14	30

Tabel 4.4
Skala Kecemasan menghadapi dunia kerja setelah Uji coba

No	Aspek	Jumlah Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Emosional	1, 7, 13, 25, 31	10, 16, 28, 36	9
2	Kognitif	2, 8, 20, 26	5, 23, 29, 33	8
3	Fisiologis	3, 15, 21, 27, 32	6, 12, 18, 34	9
Jumlah		14	12	26

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Penentuan Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel yang bila ditambah jumlahnya, maka tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh (Sugiyono,2017). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Fresh graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang berjumlah 67 orang.

2. Prosedur Pelaksanaan Pengumpulan Data

Sebelum memulai penelitian terlebih dahulu peneliti meminta persetujuan dari dosen pembimbing untuk mengambil data. Setelah diberikan izin untuk pengambilan data, peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang akan diteliti. Peneliti melakukan pengumpulan data melalui penyebaran secara langsung kepada *Fresh Graduate* Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Sebelum pengisian skala dilakukan, peneliti terlebih dahulu memberitahukan petunjuk pengisian dengan singkat dan jelas.

3. Jadwal Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala Kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja. Pengambilan data dilakukan mulai dari tanggal 27 Juli 2021 sampai 29 Juli 2021.

C. Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data hasil penelitian yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linearitas hubungan antar variabel penelitian.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Priyatno (2018) menyatakan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Normalitas Skala kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Kematangan karir	67	0,579	0,891	Normal
Kecemasan	67	0,537	0,935	Normal

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala kematangan karir sebesar $p = 0,891$ dengan $KSZ = 0,579$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala kematangan karir terdistribusi secara normal, sedangkan untuk kecemasan diperoleh nilai signifikansi sebesar $p = 0,935$ dengan $KSZ = 0,537$ hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran skala kecemasan terdistribusi secara normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kecil dari 0,05 (Priyatno, 2017). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program *IBM SPSS* versi 21.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Linieritas Skala Kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja

N	Df	Mean Square	F	Sig
67	1	1090.117	60.484	0,000

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diperoleh nilai $F = 60.484$ dengan signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja tergolong linier.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi atau dapat digeneralisasi (Priyatno, 2017). Pengolahan data penelitian tentang hubungan antara Kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja kepada 67 orang Fresh Graduate Jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang menggunakan uji statistik *Pearson Product Moment* dengan bantuan *IBM SPSS 21,0*. dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Korelasi Antara kematangan karir dengan
Kecemasan Menghadapi Dunia kerja

P	(α)	Nilai Korelasi (r)	R square	Kesimpulan
0,000	0,01	-0,603	0,364	<i>sig (2-tailed)</i> 0,000 < 0,01 <i>level of significant</i> (α), berarti hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara kematangan karir dengan kecemasan yaitu sebesar $r = -0,603$. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang berarah negatif, yang artinya semakin tinggi kematangan karir maka rendah kecemasan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kematangan karir maka semakin tinggi kecemasan. Interpretasi koefisien korelasi pada penelitian ini berada di taraf sedang. Hasil uji signifikan dengan bantuan IBM SPSS 21,0 didapatkan $p = 0,000 < 0,01$ level of significant (α), artinya, hipotesis pada penelitian ini diterima, bahwa terdapat hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

4. Deskripsi Data Penelitian

Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel kematangan karir dan kecemasan berdasarkan *mean empiric* sebagai berikut:

Tabel 4.8
Descriptive Statistic Skala Kematangan Karir dengan
Kecemasan Menghadapi Dunia kerja

Variabel	N	Mean	Std.Deviation	Minimum	Maximum
Kematangan karir	67	97.19	9.187	76	120
Kecemasan	67	82.40	6.735	63	96

Berdasarkan nilai *mean empiric*, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2014), dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.9
Norma Kategorisasi

Norma	Kategorisasi
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan :

X : Skor mentah sampel

μ : *Mean* atau rata-rata

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan norma diatas, maka diperoleh kategorisasi subjek penelitian pada variabel kematangan karir dan kecemasan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Kategori Kematangan karir dengan Kecemasan menghadapi dunia kerja

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase(%)	Kategori
Kematangan karir	76-87	8	11,94%	Rendah
	88-106	49	73,13%	Sedang
	107-120	10	14,93%	Tinggi
Kecemasan	63-75	12	17,91%	Rendah
	76-89	44	65,67%	Sedang
	90-96	11	16,42%	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat digambarkan bahwa ada 8 orang (11,94%) *Fresh Graduate* yang memiliki kematangan karir dengan kategori rendah, 49 orang (73,13%) *Fresh Graduate* yang memiliki kematangan karir dengan kategori sedang dan 10 orang (14,93%) *Fresh Graduate* yang memiliki kematangan karir dengan kategori tinggi.

Sementara itu ada 12 orang (17,91%) *Fresh Graduate* yang memiliki kecemasan dengan kategori rendah, 44 orang (65,67%) *Fresh Graduate* yang memiliki kecemasan dengan kategori sedang dan 11 orang (16,42%) *Fresh Graduate* yang memiliki kecemasan pada kategori tinggi

5. Sumbangan Efektif

Besar sumbangan variabel kematangan karir terhadap variabel kecemasan dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100% (Prayitno, 2017). Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100 \% \\ &= -0,603^2 \times 100 \% \\ &= 0,3636 \times 100 \% \\ &= 36,36\% \\ &= 36\% \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan Kematangan karir terhadap Kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 36% dan 64% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *Fresh Graduate* Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan pada *Fresh Graduate* Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi korelasi (r) = -0,603 dengan nilai $p = 0,000$. Nilai yang negatif pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan negatif antara kematangan karir dengan kecemasan pada *Fresh Graduate* Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, artinya jika kematangan karir tinggi, maka kecemasan pada *Fresh Graduate* akan rendah, sebaliknya jika kematangan karir rendah, maka kecemasan pada *Fresh Graduate* akan tinggi. hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan hasil uji signifikan dengan bantuan *IBM SPSS 21,0* didapatkan $p = 0,000 < 0,01$ *level of significant* (α), artinya, hipotesis pada penelitian ini diterima, bahwa terdapat hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan pada *Fresh Graduate* Psikologi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairunisak (2019) tentang hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan pada *fresh graduate* Universitas Islam

Negeri Ar-Raniry Banda Aceh berdasarkan uji analisis, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $r = -0,246$ dengan Signifikansi sebesar $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Signifikansi menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Menurut (Hendayani & Abdullah, 2018) kematangan karir akan berdampak pada kesiapan seseorang untuk membuat pilihan karir termasuk didalamnya mengenai studi lanjutan. Mahasiswa dengan kematangan karir yang rendah akan merasa kebingungan dalam menentukan pilihan karir yang tepat. Menurut Lestari (et al., 2016) menjelaskan bahwa dengan memiliki kemampuan (*skill*) yang baik, maka dapat menurunkan tingkat kecemasan individu.

Kecemasan menghadapi dunia kerja adalah perasaan khawatir yang dialami seseorang ketika menghadapi atau memasuki dunia kerja. Kecemasan dapat disebabkan oleh banyak hal diantaranya peluang kerja yang semakin sempit, persaingan yang semakin ketat, pengalaman yang sedikit dan dibutuhkanya kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan serta sikap atau perilaku. Biasanya kecemasan ini dialami oleh mereka yang baru saja menyelesaikan studinya (pendidikan) atau *fresh graduate* dan adanya keinginan untuk mencari pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Salah satu indikator pada kecemasan yaitu faktor lingkungan dan peran keluarga. Ketika faktor lingkungan dan keluarga tidak mendukung *fresh graduate* dalam mencari pekerjaan,

sebaliknya justru membuat suatu tekanan yang akan membuat individu tersebut merasa cemas karena belum mendapat pekerjaan.

Berdasarkan salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja adalah pikiran yang tidak rasional yang meliputi kegagalan katastrofik yakni adanya asumsi dari dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan (Gufron, 2017). Perasaan-perasaan ketidakmampuan individu dalam memecahkan masalah tersebut muncul karena ketiadaan bimbingan dari orang terdekat dan kurangnya bimbingan atau pemahaman terhadap tahap-tahap perkembangan menuju kematangan karir. Untuk mengatasi perasaan-perasaan ketidakmampuan serta ketidakmampuan mengatasi permasalahan dibutuhkan aspek-aspek kematangan karir, di antaranya Perencanaan (*Planfulness*), Eksplorasi (*Eksploration*), Kompetensi Informasional (*Information*), dan Pengambilan Keputusan (*Decision Making*) Super (dalam Saifuddin, 2018).

Kesulitan dalam proses menuju kematangan karir dapat menimbulkan kecemasan yang pada akhirnya akan berujung kepada rasa putus asa. Perasaan cemas dan putus asa di sebabkan oleh kurangnya keyakinan terhadap diri sendiri (Putro, 2018).

Dilihat dari penelitian deskriptif pada penelitian yang peneliti lakukan terhadap 8 orang (11,94%) *Fresh Graduate* yang memiliki kematangan karir dengan kategori rendah, 49 orang (73,13%) *Fresh Graduate* yang memiliki

kematangan karir dengan kategori sedang dan 10 orang (14,93%) *Fresh Graduate* yang memiliki kematangan karir dengan kategori tinggi.

Sementara itu ada 12 orang (17,91%) *Fresh Graduate* yang memiliki kecemasan dengan kategori rendah, 44 orang (65,67%) *Fresh Graduate* yang memiliki kecemasan dengan kategori sedang dan 11 orang (16,42%) *Fresh Graduate* yang memiliki kecemasan pada kategori tinggi.

Adapun sumbangan afektif dari variabel kematangan karir terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja adalah sebesar 36% dan 64% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-Faktor lain yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja melalui penelitiannya Harlina & Aiyub (2018) menemukan Faktor yang mempengaruhi kecemasan dibagi menjadi dua meliputi faktor internal (jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman) dan eksternal (kondisi, akses informasi, komunikasi terapeutik, lingkungan, fasilitas).

Jadi peneliti dapat menarik kesimpulan hasil penelitian mencoba menjawab dengan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kematangan karir terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja dengan nilai korelasi sebesar -0,603 dan signifikan pada $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Dengan demikian hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima, yaitu terdapat hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara antara Kematangan Karir Terhadap Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja dengan arah negatif, yaitu semakin tinggi Kematangan Karir maka semakin rendah Kecemasan yang dimiliki oleh *Fresh Graduate*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah Kematangan Karir maka akan semakin tinggi pula Kecemasan yang dimilikinya.
2. Adapun sumbangan efektif variabel Kematangan Karir Terhadap Kecemasan adalah sebesar 36%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan yang dapat bermanfaat, diantaranya :

1. Bagi *fresh graduate*

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada *fresh graduate* agar melakukan persiapan karir yang matang untuk mempersiapkan diri masuk ke dunia kerja, baik dari sisi kelebihan dan kekurangan, dengan cara lebih memperluas wawasan yang berkaitan dengan dunia kerja dan kualifikasi yang dibutuhkan di pekerjaan tersebut, mengasah kemampuan digital, membuka

bisnis sendiri, memanfaatkan platform pelatihan atau seminar yang membantu menemukan keterampilan dan keunggulan yang dimiliki sebagai nilai jual. Dengan adanya kematangan karir, maka diharapkan kecemasan-kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat diatasi.

2. Bagi tenaga pengajar dan lembaga

Disarankan untuk dapat ikut berpartisipasi dan mendampingi mahasiswa dalam upaya meningkatkan kematangan karir dengan cara memberikan informasi mengenai dunia kerja, mengadakan pelatihan tentang karir pada mahasiswa, melakukan program bimbingan karir dan menyangkut hal apa saja yang dilakukan pada karir dan apa saja yang dibutuhkan dalam karir serta bagaimana kondisi dunia kerja. sehingga saat sudah lulus nantinya lebih mampu untuk menentukan pilihan karir yang diinginkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan hendaknya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih berkaitan dengan kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Disarankan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain diantaranya, efikasi diri, kemandirian, dukungan orang tua, *psychological well-being*, *locus of control*, konsep diri, dukungan sosial, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi Dunia Kerja...(M. Atma). *Media Statistika*, 3(1), 49–57.
- aria, P. (2021). jumlah pengangguran terbuka turun 950 ribu orang. *Katadata.Co.Id*.
- Arifin. (2018). hubungan antara kecerdasan emosional dengan kematangan karir pada mahasiswa. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001><http://dx.doi.org/10.1016/j.potec.2016.12.055><https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024><https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.725><http://dx.doi.org/10.1016/j.potec.2016.12.055>
- Azhari, T. R., & Mirza, M. (2016). Hubungan Regulasi Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Syiah Kuala. *Mediapsi*, 02(02), 23–29. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.4>
- Azwar, s. (2017). *metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Pustaka Belajar.
- Budiwati, E., & Muslimin, Z. I. (2013). Kematangan karir ditinjau dari locus of control internal dan usia pada mahasiswa psikologi universitas islam negeri (uin) sunan kalijaga yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Gufron, nur & R. rini. (2017). *Teori-teori Psikologi* (R. Kusumaningratri (ed.); 2nd ed.). AR-RUZZ MEDIA.
- Halgin, R. & W. (2010). *Psikologi Abnormal* (6th ed.). Salemba Humanika.
- Hamzah, A. (2019). *Kematangan karir teori dan pengukurannya* (N. azizah Rahma (ed.); 1st ed.). CV. liteasi nusantara abadi.
- Hanifa, Y. (2017). Emotional quotient dan adversity quotient dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 25–33.
- Harlina, & Aiyub. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kecemasan Keluarga Pasien Yang Dirawat Di Unit Perawatan Kritis. *JIM FKep*, 3(3), 192–200.
- Hartaji, R. D. A., & Sedjo, P. (2012). Berkuliah Dengan Jurusan Pilihan Orang Tua. *Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*.
- Heeren, A., & McNally, R. J. (2016). An integrative network approach to social anxiety disorder: The complex dynamic interplay among attentional bias for threat, attentional control, and symptoms. *Journal of Anxiety Disorders*, 42, 95–104. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2016.06.009>
- Hendayani, N., & Abdullah, S. M. (2018). Dukungan Teman Sebaya dan Kematangan Karier Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(1), 28. <https://doi.org/10.22219/jipt.v6i1.5189>
- Isnaini, N. S. N., & Lestari, R. (2015). Kecemasan pada pengangguran terdidik lulusan universitas. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 13(1), 39–50.
- khairunisak. (2019). *Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada Fresh graduate Univeritas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Maina, G., Mauri, M., & Rossi, A. (2016). Anxiety and depression. *Journal of Psychopathology*, 22(4), 236–250. https://doi.org/10.5005/jp/books/18030_26

- Niman, S., Saptiningsih, M., Tania, C., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Borromeus, S. (2019). Kecemasan Remaja Korban Bullying Effect of Expressive Writing Therapy Towards the Level of Anxiety Analysis of Victims of Bullying. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 7, 179–184. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/4899>
- Nugrahaini, F., & Sawitri, D. R. (2015). Hubungan Antara Kematangan Karir Dan Psychological Well-Being Pada Siswa Kelas Xii Sma Negeri 5 Semarang. *Empati*, 4(2), 87–92.
- Priyatno, D. (2017). *Olah dataSPSS*. Andi.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. MediaKom.
- Safaria, triantoro & S. (2012). *manajemen emosi* (2nd ed.). PT Bumi aksara.
- Saifuddin, A. (2018). *Kematangan karir* (1st ed.). Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kulitatif dan Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sungadi, S. (2017). Kematangan Karir Pustakawan Perguruan Tinggi Di DIY. *Buletin Perpustakaan*, 19–44.
- Sutejo. (2019). *keperawatan jiwa* (Cetakan 2019 (ed.); 1st ed.). Pustaka baru.
- Widhi, N., Sri, W., & Priyatama, A. N. (2012). *Hubungan antara Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Keluarga dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Siswa Kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Wedi Klaten*. 134–144.

LAMPIRAN

Lampiran 1

***Try Out* Skala Kematangan karir dan Kecemasan menghadapi dunia kerja**

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Lulusan :
 Usia :
 Jenis kelamin : P/L (Coret yang tidak perlu)

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut. Kemudian anda diminta mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda atau pernyataan yang menurut anda cocok dengan diri anda, dengan cara memberi tanda check-list (✓) pada salah satu dari empat kolom jawaban yang telah disediakan.

Pilihan jawaban:

- SS : Sangat Sesuai**
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, karena itu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dan disini tidak ada jawaban yang salah. Anda tidak perlu cemas karena pengisian angket hanya untuk memenuhi tugas akhir akademik:

Contoh cara pengisian kuisioner:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sangat hebat dalam melakukan apapun		✓		

“Atas bantuan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih”

KEMATANGAN KARIR

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya jarang mencari informasi tentang karir melalui surat kabar				
2	Saya memiliki gambaran mengenai beban kerja dan upah yang akan saya peroleh				
3	Saya tidak mendapat informasi tentang karir				
4	Saya mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan saya				
5	Saya belum mempunyai pengetahuan untuk meraih sukses.				
6	Saya memiliki banyak informasi mengenai pekerjaan dan dunia karir.				
7	Saya belum mengetahui persyaratan untuk memasuki pekerjaan yang saya pilih.				
8	Saya sudah merencanakan hal yang akan saya lakukan setelah tamat kuliah.				
9	Saya kurang memahami kekurangan dan kelebihan yang saya miliki.				
10	Saya mengetahui persyaratan untuk memasuki dunia kerja yang saya pilih.				
11	Saya berfikir, sedikit sekali peluang bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan yang saya sukai				
12	Saya sadar bahwa untuk memasuki dunia kerja yang saya inginkan, saya harus mampu bersaing dengan orang lain.				
13	Saya tidak mempunyai pandangan pekerjaan setelah lulus				
14	Untuk mencapai keinginan karir saya dimasa depan, saya perlu menempuh pendidikan lanjutan.				
15	Sebagai lulusan psikologi saya belum mengetahui bakat saya				
16	Saat memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan karir, saya mempertimbangkan seluruh konsekuensi yang akan saya terima.				
17	Saya belum mengetahui bakat dan minat saya				
18	Saya mampu memilih suatu bidang pekerjaan untuk kesuksesan saya				
19	Saya belum memahami <i>Job Description</i> di pekerjaan yang saya minati				
20	Saya sering menggunakan internet untuk mencari informasi-informasi tentang karir.				
21	Saya tidak mampu memilih suatu bidang pekerjaan untuk kesuksesan saya.				
22	Informasi mengenai dunia karir membuat saya yakin dengan karir saya				
23	Saya masih bingung dengan karir saya setelah lulus S1.				
24	Saya memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya				
25	Saya memilih pekerjaan yang tidak sesuai bakat dan kemampuan saya.				
26	Saya memahami jenis pekerjaan yang harus saya tempuh.				
27	Saya mengabaikan masukan dari orang lain mengenai				

	bidang karir saya				
28	Saya mencocokkan kemampuan yang saya miliki dengan pekerjaan yang akan saya ambil				
29	Informasi mengenai dunia karir tidak membuat saya yakin dengan pilihan karir saya				
30	Orangtua memberikan saya kesempatan untuk memutuskan pilihan karir saya sendiri.				
31	Saya tidak memiliki alternatif pilihan karir yang akan saya geluti				
32	Saya selalu membekali diri saya dengan ilmu pengetahuan yang saya terima dari masa perkuliahan untuk mencari pekerjaan setelah lulus.				
33	Saya malu bertanya orang lain mengenai informasi tentang karir yang saya sukai				
34	Saya sudah memiliki alternatif pilihan karir yang akan saya tekuni setelah saya lulus S1				
35	Saya terpaksa memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki				
36	Saya suka membaca buku yang berkaitan dengan karir yang saya sukai				
37	Saya belum bisa menentukan pekerjaan yang saya minati				
38	Saya masuk ke Psikologi karena sesuai dengan karir yang saya inginkan.				
39	Saya masih bingung dalam merencanakan masa depan saya setelah lulus S1.				
40	Saya mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan saya dalam memilih karir.				

KECEMASAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sedih ketika orang terdekat bertanya kapan saya akan mendapat pekerjaan.				
2	Saya tidak dapat menemukan ide-ide yang bagus pada saat cemas.				
3	Saya sakit perut ketika membayangkan beratnya tanggung jawab pekerjaan.				
4	Saya menyukai pembicaraan tentang pekerjaan dengan orang terdekat.				
5	Saya yakin mampu bekerja dengan baik				
6	Saya tidak pernah merasakan gejala yang aneh pada tubuh saya ketika membahas dunia kerja.				
7	Saya mudah marah dan tersinggung ketika teman membicarakan tentang pekerjaan				
8	Beradaptasi dilingkungan pekerjaan membuat saya merasa gelisah.				
9	Saya susah tidur memikirkan persaingan untuk mendapat pekerjaan.				
10	Saya suka perbincangan tips dan cara menghadapi pekerjaan.				
11	Saya tidak khawatir ketika harus beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang baru				
12	Saya tidak pernah pusing memikirkan pekerjaan apa yang akan saya dapatkan				
13	Saya merasa gugup saat memikirkan seleksi masuk kerja.				
14	Sebagai <i>fresh graduate</i> , saya merasa belum memahami kewajiban yang harus dilakukan saat bekerja.				
15	Saya sulit tidur membayangkan sulitnya mendapatkan pekerjaan.				
16	Saya sangat bersemangat saat memikirkan dunia kerja				
17	Saya yakin mampu bersaing dengan para <i>fresh graduate</i> lainnya.				
18	Saya merasa rileks dihadapkan pada hasil apapun saat tes kerja.				
19	Sebagai <i>fresh graduate</i> , saya merasa belum memahami kewajiban yang harus dilakukan				
20	Saya khawatir tidak mendapat pekerjaan.				
21	Jantung saya berdegub kencang ketika membahas rencana kerja setelah lulus				
22	Prosedur seleksi penerimaan kerja membuat saya semakin semangat.				
23	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki				
24	Detak jantung saya normal ketika membayangkan proses wawancara nantinya				
25	Saya cemas saat terlibat pembicaraan tentang seleksi masuk kerja.				
26	Pikiran saya kurang fokus dari biasanya, misalnya ketika teman mengajak bicara saya sering melamun.				

27	Saya mengalami penurunan nafsu makan saat memikirkan kemungkinan jadi pengangguran jika tidak mampu bersaing.				
28	Saya merasa tenang menghadapi proses yang berkaitan dengan pekerjaan meskipun dewasa ini sulit mencari pekerjaan				
29	Saya tetap berfikir fokus menghadapi proses yang berkaitan dengan pekerjaan.				
30	Saya memahami dan menerima apapun hasil seleksi sehingga saya merasa rileks.				
31	Saya takut gagal dalam menghadapi proses yang berkaitan dengan pekerjaan.				
32	Saya sakit kepala memikirkan lapangan pekerjaan semakin sedikit				
33	Saya percaya dengan ilmu yang saya pelajari dapat membuat saya sukses				
34	Saya bisa tidur seperti biasanya walaupun belum memiliki pekerjaan				
35	Saya merasa tidak percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki				
36	Saya sudah mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan sebelum melamar kerja sehingga saya merasa optimis.				
37	Saya semangat saat ada perbincangan terkait karir				
38	Saya merasa pusing ketika mengetahui ketatnya persaingan dunia kerja.				
39	Saya khawatir orang disekeliling saya meremehkan saya.				
40	Menjelang mendapat pekerjaan, saya jarang mengeluhkan sakit kepala.				
41	Saya dapat mengontrol emosi dalam situasi apapun				
42	Saya menghindari pembicaraan terkait karir.				

Lampiran 2
Tabulasi *Try Out* Skala Kematangan karir

No	Initial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	TF	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
2	NH	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	NA	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	RF	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
5	FR	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	1	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	
6	WW	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1
7	YE	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	
8	AS	4	3	4	4	2	1	2	3	2	2	3	4	2	2	4	1	4	4	4	3	1	4	3	3	3	2	4	1	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	2	3		
9	JT	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
10	AR	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	4	2	3	3	3	2	1	3	4	2	2	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
11	BT	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	4	4	2	4	1	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
12	NP	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3	4	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	SB	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	3	4	2	2	2	4	1	2	4		
14	HF	4	3	4	4	2	2	2	1	3	4	2	3	2	4	2	2	3	4	4	4	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	1		
15	S	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		
16	SU	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	3	4	4	4	3	2	2	1	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	
17	SA	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	SM	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	2	1	4	3	3	2	3	2	1	1			
19	NN	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	4	2	4	2	4		
20	YA	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	2	2	2	
21	CY	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3		
22	BM	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
23	PD	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	1	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
24	HD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
25	MI	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	1	4	4	3	2	3	3	2	3	1	4	
26	WD	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	
27	AM	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	
28	MR	4	3	4	2	2	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	2	4	2	1	3	3	1	4	2	2	4	3	4	1	1	3	2	1	4	3	3	3	2	3	1		
29	RD	2	4	3	3	1	4	3	2	1	2	4	2	1	4	2	4	2	2	2	3	1	1	1	3	4	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	
30	RS	4	4	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	

Lampiran 3
Tabulasi *Try Out* Skala Kecemasan
menghadapi dunia kerja

No	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42		
1	TF	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	NH	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	1	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3		
3	NA	3	3	2	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	4	3			
4	RF	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2		
5	FR	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3		
6	WW	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	1	1		
7	YE	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	2		
8	AS	2	3	2	1	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3		
9	JT	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	1	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	1	3	4	4	1	3	1	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2		
10	AR	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	1	3	2	2	1	2		
11	BT	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2		
12	NP	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	3	3			
13	SB	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3		
14	FF	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	1	3	1	2		
15	S	1	3	1	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	1	3	4	3	1	3	4	3	2	3	2	2	3	1	3	1	2	3	2	3	1	4	4	1	1	4		
16	SU	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4		
17	SA	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3			
18	SM	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	3		
19	NN	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	1	3	3		
20	YA	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3		
21	CY	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	1	1	1	2	3		
22	IM	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3		
23	PD	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	1	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3		
24	HO	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	1	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2		
25	MI	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3		
26	WD	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	4	4	2	3	2		
27	AM	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3		
28	MR	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3		
29	BD	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	4	4	1	1	4		
30	RS	2	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	1	4	4	4	2	4	3	4	3	2	2	2	4	1	4	2	2	3	3	2	1	3	3	1	1	1		

Lampiran 4
Validitas dan Reliabilitas
Skala Kematangan Karir

Skala kematangan karir Seleksi 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	117.17	224.489	.276	.904
item_2	117.37	223.137	.356	.903
item_3	117.13	223.430	.336	.903
item_4	117.43	222.875	.348	.903
item_5	117.63	212.102	.667	.898
item_6	117.67	221.333	.309	.903
item_7	117.67	216.506	.598	.900
item_8	117.73	211.926	.578	.899
item_9	117.90	211.748	.630	.899
item_10	117.63	212.930	.666	.898
item_11	117.90	222.093	.311	.903
item_12	117.77	219.978	.419	.902
item_13	117.67	213.333	.551	.900

item_14	117.83	219.661	.367	.903
item_15	118.20	222.786	.255	.904
item_16	118.27	215.651	.492	.901
item_17	117.80	229.407	.002	.907
item_18	117.60	224.110	.248	.904
item_19	117.40	216.386	.522	.900
item_20	117.13	219.913	.530	.901
item_21	118.33	228.920	.024	.907
item_22	117.90	218.990	.398	.902
item_23	117.50	213.017	.592	.899
item_24	117.87	222.602	.296	.903
item_25	117.43	221.151	.438	.902
item_26	117.47	227.706	.074	.906
item_27	117.77	218.254	.382	.903
item_28	117.63	212.723	.587	.899
item_29	117.90	215.059	.529	.900
item_30	118.03	220.240	.367	.903
item_31	117.97	223.275	.268	.904
item_32	117.87	216.671	.500	.901
item_33	117.40	216.110	.600	.900
item_34	117.73	219.375	.431	.902
item_35	117.80	223.821	.305	.903
item_36	117.37	224.378	.262	.904
item_37	117.87	216.189	.548	.900
item_38	117.87	215.637	.515	.900
item_39	118.07	215.995	.488	.901
item_40	117.93	215.789	.421	.902

Item yang gugur : 1,15,17,18,21,24,26,31,36

Seleksi 2

Case Processing Summary

	N	%

Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_2	90.53	180.740	.368	.910
item_3	90.30	181.183	.336	.910
item_4	90.60	180.869	.337	.910
item_5	90.80	171.269	.654	.906
item_6	90.83	178.075	.361	.910
item_7	90.83	174.557	.619	.907
item_8	90.90	170.852	.576	.907
item_9	91.07	170.064	.655	.905
item_10	90.80	171.338	.685	.905
item_11	91.07	179.582	.329	.911
item_12	90.93	178.478	.398	.910
item_13	90.83	173.454	.495	.908
item_14	91.00	176.966	.401	.910
item_16	91.43	172.944	.543	.907
item_19	90.57	175.151	.507	.908

item_20	90.30	178.010	.531	.908
item_22	91.07	177.789	.371	.910
item_23	90.67	172.230	.574	.907
item_25	90.60	179.145	.438	.909
item_27	90.93	177.030	.360	.911
item_28	90.80	172.372	.552	.907
item_29	91.07	173.099	.552	.907
item_30	91.20	178.510	.357	.910
item_32	91.03	175.206	.494	.908
item_33	90.57	174.737	.593	.907
item_34	90.90	178.024	.407	.910
item_35	90.97	181.757	.292	.911
item_37	91.03	174.930	.535	.908
item_38	91.03	173.895	.527	.908
item_39	91.23	174.668	.479	.909
item_40	91.10	173.886	.434	.910

Item yang gugur : 35

Seleksi 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_2	87.60	175.352	.370	.910
item_3	87.37	175.689	.345	.910
item_4	87.67	175.471	.340	.910
item_5	87.87	165.982	.658	.905
item_6	87.90	172.921	.354	.910
item_7	87.90	169.334	.617	.906
item_8	87.97	165.275	.591	.906
item_9	88.13	165.085	.646	.905
item_10	87.87	166.120	.685	.905
item_11	88.13	174.120	.336	.910
item_12	88.00	173.103	.401	.909
item_13	87.90	168.369	.489	.908
item_14	88.07	171.375	.414	.909
item_16	88.50	167.500	.552	.907
item_19	87.63	169.895	.507	.908
item_20	87.37	172.723	.529	.908
item_22	88.13	172.257	.381	.910
item_23	87.73	167.099	.570	.907
item_25	87.67	173.747	.442	.909
item_27	88.00	171.862	.355	.911
item_28	87.87	167.292	.546	.907
item_29	88.13	167.982	.547	.907
item_30	88.27	172.961	.368	.910
item_32	88.10	170.093	.487	.908
item_33	87.63	169.413	.596	.907
item_34	87.97	173.137	.386	.910
item_37	88.10	169.886	.524	.908

item_38	88.10	168.714	.524	.907
item_39	88.30	169.666	.468	.908
item_40	88.17	168.489	.440	.909

Item yang gugur : -

Lampiran 5
Validitas dan Reliabilitas
Skala Kecemasan menghadapi dunia kerja

Skala kecemasan Seleksi 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	119.67	115.402	.711	.844
item_2	119.40	125.214	.377	.854
item_3	119.63	117.620	.634	.847
item_4	119.50	124.328	.282	.857
item_5	118.90	125.128	.500	.853
item_6	119.23	125.426	.561	.853
item_7	119.03	123.551	.644	.851
item_8	119.47	124.671	.413	.854
item_9	118.87	130.120	.045	.860
item_10	119.33	126.782	.414	.855

item_11	119.10	128.162	.202	.857
item_12	119.40	126.179	.459	.854
item_13	119.63	124.792	.340	.855
item_14	119.03	126.999	.257	.857
item_15	119.67	115.885	.686	.845
item_16	119.43	126.392	.398	.855
item_17	120.20	124.303	.291	.856
item_18	119.40	127.834	.369	.856
item_19	119.00	128.483	.198	.857
item_20	119.40	125.214	.377	.854
item_21	119.83	121.178	.516	.851
item_22	119.33	129.471	.181	.858
item_23	119.47	123.361	.402	.853
item_24	119.33	130.161	.093	.859
item_25	119.77	126.185	.441	.854
item_26	119.90	124.162	.363	.854
item_27	119.63	125.068	.382	.854
item_28	119.70	119.045	.499	.851
item_29	119.40	125.214	.377	.854
item_30	120.10	123.266	.291	.857
item_31	119.33	126.920	.336	.855
item_32	119.80	114.234	.715	.844
item_33	119.77	124.737	.341	.855
item_34	119.17	123.799	.430	.853
item_35	120.10	132.921	-.190	.863
item_36	119.67	126.230	.362	.855
item_37	120.47	128.602	.123	.859
item_38	119.43	130.254	.010	.862
item_39	119.50	130.466	-.017	.865
item_40	120.17	128.006	.105	.861
item_41	120.20	126.855	.163	.860
item_42	119.77	129.289	.068	.861

Item yang gugur : 4, 9, 11, 14, 17, 19, 22, 24, 30, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42

Seleksi 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	74.30	77.183	.734	.885
item_2	74.03	84.999	.432	.893
item_3	74.27	78.961	.660	.887
item_5	73.53	85.637	.495	.892
item_6	73.87	86.051	.535	.892
item_7	73.67	84.368	.636	.890
item_8	74.10	85.128	.418	.893
item_10	73.97	87.620	.332	.895
item_12	74.03	87.137	.377	.894
item_13	74.27	84.547	.393	.894
item_15	74.30	78.079	.677	.887

item_16	74.07	86.064	.462	.893
item_18	74.03	87.620	.403	.894
item_20	74.03	84.999	.432	.893
item_21	74.47	81.775	.552	.890
item_23	74.10	83.886	.416	.894
item_25	74.40	86.524	.434	.893
item_26	74.53	85.085	.338	.896
item_27	74.27	85.651	.370	.894
item_28	74.33	79.609	.550	.891
item_29	74.03	84.999	.432	.893
item_31	73.97	86.654	.381	.894
item_32	74.43	75.978	.751	.884
item_33	74.40	85.352	.332	.896
item_34	73.80	84.028	.465	.892
item_36	74.30	86.769	.335	.895

Item yang gugur : -

Lampiran 6
Skala Penelitian
Kematangan karir dengan Kecemasan
menghadapi dunia kerja

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia :
 Tahun Angkatan :
 Program Studi :
 Jenis kelamin : P/L (Coret yang tidak perlu)

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut. Kemudian anda diminta mengemukakan apakah pernyataan-pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda atau pernyataan yang menurut anda cocok dengan diri anda, dengan cara memberi tanda check-list (✓) pada salah satu dari empat kolom jawaban yang telah disediakan.

Pilihan jawaban:

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Setiap orang memiliki jawaban yang berbeda-beda, karena itu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dan disini tidak ada jawaban yang salah. Anda tidak perlu cemas karena pengisian angket hanya untuk memenuhi tugas akhir akademik:

Contoh cara pengisian kuisioner:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa sangat hebat dalam melakukan apapun		✓		

“Atas bantuan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih”

A. Kuesioner penelitian Kematangan Karir (X)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki gambaran mengenai beban kerja dan upah yang akan saya peroleh.				
2	Saya tidak mendapat informasi tentang karir.				
3	Saya mampu memilih pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan saya.				
4	Saya belum mempunyai pengetahuan untuk meraih sukses.				
5	Saya memiliki banyak informasi mengenai pekerjaan dan dunia karir.				
6	Saya belum mengetahui persyaratan untuk memasuki pekerjaan yang saya pilih.				
7	Saya sudah merencanakan hal yang akan saya lakukan setelah tamat kuliah.				
8	Saya kurang memahami kekurangan dan kelebihan yang saya miliki.				
9	Saya mengetahui persyaratan untuk memasuki dunia kerja yang saya pilih.				
10	Saya berfikir, sedikit sekali peluang bagi saya untuk mendapatkan pekerjaan yang saya sukai.				
11	Saya sadar bahwa untuk memasuki dunia kerja yang saya inginkan, saya harus mampu bersaing dengan orang lain.				
12	Saya tidak mempunyai pandangan pekerjaan setelah lulus.				
13	Untuk mencapai keinginan karir saya dimasa depan, saya perlu menempuh pendidikan lanjutan.				
14	Saat memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan karir, saya mempertimbangkan seluruh konsekuensi yang akan saya terima.				
15	Saya belum memahami <i>Job Description</i> di pekerjaan yang saya minati.				
16	Saya sering menggunakan internet untuk mencari informasi-informasi tentang karir.				
17	Informasi mengenai dunia karir membuat saya yakin dengan karir saya.				
18	Saya masih bingung dengan karir saya setelah lulus S1.				
19	Saya memilih pekerjaan yang tidak sesuai bakat dan kemampuan saya.				
20	Saya mengabaikan masukan dari orang lain mengenai bidang karir saya.				
21	Saya mencocokkan kemampuan yang saya miliki dengan pekerjaan yang akan saya ambil.				
22	Informasi mengenai dunia karir tidak membuat saya yakin dengan pilihan karir saya.				
23	Orangtua memberikan saya kesempatan untuk memutuskan pilihan karir saya sendiri.				
24	Saya selalu membekali diri saya dengan ilmu pengetahuan yang saya terima dari masa perkuliahan untuk mencari pekerjaan setelah lulus.				
25	Saya malu bertanya orang lain mengenai informasi tentang karir yang saya sukai.				

26	Saya sudah memiliki alternatif pilihan karir yang akan saya tekuni setelah saya lulus S1.				
27	Saya belum bisa menentukan pekerjaan yang saya minati.				
28	Saya masuk ke Psikologi karena sesuai dengan karir yang saya inginkan.				
29	Saya masih bingung dalam merencanakan masa depan saya setelah lulus S1.				
30	Saya mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan saya dalam memilih karir.				

B. Kuesioner Penelitian Kecemasan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sedih ketika orang terdekat bertanya kapan saya akan mendapat pekerjaan.				
2	Saya tidak dapat menemukan ide-ide yang bagus pada saat cemas.				
3	Saya sakit perut ketika membayangkan beratnya tanggung jawab pekerjaan.				
4	Saya yakin mampu bekerja dengan baik.				
5	Saya tidak pernah merasakan gejala yang aneh pada tubuh saya ketika membahas dunia kerja.				
6	Saya mudah marah dan tersinggung ketika teman membicarakan tentang pekerjaan.				
7	Beradaptasi dilingkungan pekerjaan membuat saya merasa gelisah.				
8	Saya suka perbincangan tips dan cara menghadapi pekerjaan.				
9	Saya tidak pernah pusing memikirkan pekerjaan apa yang akan saya dapatkan.				
10	Saya merasa gugup saat memikirkan seleksi masuk kerja.				
11	Saya sulit tidur membayangkan sulitnya mendapatkan pekerjaan.				
12	Saya sangat bersemangat saat memikirkan dunia kerja.				
13	Saya merasa rileks dihadapkan pada hasil apapun saat tes kerja.				
14	Saya khawatir tidak mendapat pekerjaan.				
15	Jantung saya berdegub kencang ketika membahas rencana kerja setelah lulus.				
16	Saya merasa percaya diri dengan kemampuan yang saya miliki.				
17	Saya cemas saat terlibat pembicaraan tentang seleksi masuk kerja.				
18	Pikiran saya kurang fokus dari biasanya, misalnya ketika teman mengajak bicara saya sering melamun.				
19	Saya mengalami penurunan nafsu makan saat memikirkan kemungkinan jadi pengangguran jika tidak mampu bersaing.				
20	Saya merasa tenang menghadapi proses yang berkaitan dengan pekerjaan meskipun dewasa ini sulit mencari				

	pekerjaan.				
21	Saya tetap berfikir fokus menghadapi proses yang berkaitan dengan pekerjaan.				
22	Saya takut gagal dalam menghadapi proses yang berkaitan dengan pekerjaan.				
23	Saya sakit kepala memikirkan lapangan pekerjaan semakin sedikit.				
24	Saya percaya dengan ilmu yang saya pelajari dapat membuat saya sukses.				
25	Saya bisa tidur seperti biasanya walaupun belum memiliki pekerjaan.				
26	Saya sudah mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan sebelum melamar kerja sehingga saya merasa optimis.				

Lampiran 7
Tabulasi Data Penelitian Skala
Kematangan Karir

Lampiran 8
Tabulasi Data Penelitian Skala
Kecemasan menghadapi dunia kerja

97	NAMA/INSI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	Totol	Daya rerata	
1	AF	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	75	terdah	
2	AF	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	terdah	
3	NR	1	1	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	4	2	3	4	81	terdah	
4	S	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	76	terdah	
5	WH	1	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	3	83	terdah	
6	DE	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	87	terdah	
7	W	1	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	4	1	3	3	4	3	3	3	2	2	74	terdah	
8	E	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	86	terdah	
9	FC	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	84	terdah	
10	SLM	1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	83	terdah	
11	DW	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	89	terdah
12	EAS	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	91	terdah
13	S	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	84	terdah
14	MA	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	83	terdah
15	PS	1	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	84	terdah
16	AVR	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	89	terdah
17	AA	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	86	terdah
18	DO	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	86	terdah
19	FI	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	84	terdah
20	AF	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	93	terdah
21	MA	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	81	terdah
22	N	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	78	terdah
23	PMS	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	79	terdah
24	E	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	83	terdah
25	SA	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	86	terdah
26	SI	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	94	terdah
27	WSP	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	85	terdah
28	S	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	78	terdah
29	S	1	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	86	terdah
30	SR	1	1	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	79	terdah
31	MA	1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	81	terdah
32	S	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	terdah
33	AF	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	93	terdah
34	U	1	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	31	terdah
35	LS	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	77	terdah
36	PL	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	3	68	terdah
37	DK	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	83	terdah
38	C	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	86	terdah
39	MD	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	78	terdah
40	DE	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	78	terdah
41	MTC	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	73	terdah
42	AML	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	2	3	3	2	3	77	terdah
43	DA	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	71	terdah
44	W	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	76	terdah
45	EP	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	76	terdah
46	ES	1	4	3	3	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	77	terdah
47	SE	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	80	terdah
48	SN	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	76	terdah
49	HP	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	83	terdah
50	SS	1	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	terdah
51	SNR	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	83	terdah
52	SI	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	83	terdah
53	ES	1	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	76	terdah
54	AA	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	81	terdah
55	SD	1	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	93	terdah
56	I	1	2	3	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	74	terdah
57	P	1	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	83	terdah
58	SW	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	86	terdah
59	HD	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	2	83	terdah
60	SD	4	2	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	84	terdah
61	SRD	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	91	terdah
62	M	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	84	terdah
63	SR	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3														

Lampiran 9
Analisis Data *SPSS*

ANALISIS DATA SPSS

HASIL PENELITIAN

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y_KMDK	X_KK
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82.40	97.19
	Std. Deviation	6.735	9.187
	Absolute	.066	.071
Most Extreme Differences	Positive	.053	.071
	Negative	-.066	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.537	.579
Asymp. Sig. (2-tailed)		.935	.891

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y_KMDK * X_KK	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2309.238	28	82.473	4.576	.000
Y_KMDK * X_KK	Between Groups	Linearity	1090.117	1	1090.117	60.484	.000
		Deviation from Linearity	1219.121	27	45.153	2.505	.005
	Within Groups		684.881	38	18.023		
Total			2994.119	66			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y_KMDK * X_KK	-.603	.364	.878	.771

3. UJI HIPOTETIS

Correlations

		Y_KMDK	X_KK
Y_KMDK	Pearson Correlation	1	-.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
X_KK	Pearson Correlation	-.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

4. DESCRIPTIVE STATISTIC

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Y_KMDK	67	82.40	6.735	63	96
X_KK	67	97.19	9.187	76	120

Lampiran 10
Surat Izin Penelitian, surat balasan penelitian,
dokumentasi



Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"

Jalan Raya Lubuk Begalung, Padang, Telp. (0751) 776666, 775246. Faks. 71913. E-mail : admin@upiyptk.ac.id. Homepage : www.upiyptk.ac.id

Nomor : 0230/PSIKOLOGI-UPI/VI/2021
Lampiran : -
Hal : Surat Penelitian

Padang, 21 Juni 2021

Kepada Yth : Bapak/Ibu
Kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Di
Tempat

Dengan hormat,

Keterkaitan dan kesesuaian antara Ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan dunia industri (*link and match*) merupakan salah satu prinsip yang diterapkan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang.

Guna mengaplikasikan hal diatas bersama ini datang menghadap Bapak/ Ibu Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, untuk diperkenankan mendapatkan surat izin / rekomendasi penelitian agar yang bersangkutan dapat melaksanakan kegiatan dimaksud sebagai mana mestinya, data yang didapat hanya dipergunakan untuk penelitian dan tidak akan dipublikasikan untuk kalayak ramai. Untuk itu akan menghadap Bapak/Ibu sbb:

Nama : SUCI AYU INDAH PRATIWI
No. Bp : 17101157510066
Program Studi : PSIKOLOGI
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Status Sekolah : Terakreditasi SK. No. 3366/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2020

Dalam penyusunan SKRIPSI dengan Judul :

HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA FRESH GRADUATE JURUSAN PSIKOLOGI UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK" PADANG

Demikianlah Kami sampaikan, atas bantuan dan bimbingan Bapak/Ibu serta kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Fakultas Psikologi



Dr. Herio Rizki Dewinda, M.Psi., Psikolog
Dekan



Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Padang
FAKULTAS PSIKOLOGI
 UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA "YPTK"

Jalan Raya Lubuk Begalung, Padang, Telp. (0751) 778686, 775246. Faks. 71913. E-mail : admin@upiyptk.ac.id. Homepage : www.upiyptk.ac.id

Nomor : 006/PSI-UPI/VIII/2020 Padang, 10 Agustus 2021
 Lampiran : -
 Hal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu

Dekan Fakultas Psikologi UPI YPTK Padang

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 21 Juni 2021 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas nama **SUCI AYU INDAH PRATIWI** dengan judul, **"Hubungan Antara Kematangan Karir Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Jurusan Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang "**

Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami. Demikian surat balasan dari kami.

Hormat kami,

 Fakultas Psikologi

Ifani Candra, S.Psi., MM
 Wakil Dekan I

Dokumentasi penelitian

