

**HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KECEMASAN KARIR
PADA MAHASISWA AKHIR**

SKRIPSI



Oleh :

AFFAF ROIKHATULU JANNAH

NIM : 212373201019

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DARUL 'ULUM
JOMBANG
2025**

**HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KECEMASAN KARIR
PADA MAHASISWA AKHIR**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Darul ‘Ulum
Untuk memenuhi sebagian dari persyaratan
guna memenuhi derajat Sarjana Psikologi

Oleh :

AFFAF ROIKHATULU JANNAH

NIM : 212373201019

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DARUL ‘ULUM
JOMBANG**

2025

**HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KECEMASAN KARIR
PADA MAHASISWA AKHIR**

Diajukan oleh:

AFFAF ROIKHTULU JANNAH

21.23.73201.019

Disetujui untuk diuji

Jombang,.....

Pembimbing Utama

Dr. H. Muhammad Farid, M.Si

Pembimbing Pendamping

Windy Chintya Dewi, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

**HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KECEMASAN KARIR
PADA MAHASISWA AKHIR**

Diajukan Oleh :

AFFAF ROIKHATULU JANNAH

21.23.73201.019

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji, dan dinyatakan lulus Ujian Skripsi
Strata Satu Fakultas Psikologi Universitas Darul 'Ulum Jombang

Pada Tanggal :

Tim Penguji :

1. Dr. Muhammad Farid, M.Si
2. Windy Chintya Dewi, S.Psi., M.Psi., Psikolog
3. Wardatul Mufidah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

.....
.....
.....

Mengesahkan

Dekan,



Dra. Luluk Masluchah, M.Si.

NPP.930 701 071

HALAMAN PERSEMBAHAN



“Skripsi ini dipersembahkan untuk keluarga, terutama sang cinta kasihku yaitu kedua orang tuaku, Bpk Ridwan Efendi, S.Pd dan Ibu Warsiti yang telah menjadi sumber kebahagiaan dan kekuatan untuk putri kecil satu-satunya ini Affaf Roikhatulu Jannah dengan balutan cinta tanpa batas”

MOTTO



**“ Jadilah dirimu yang utuh, hidup dengan cinta dan kesadaran penuh, tanpa
topeng”**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Affaf Roikhatulu Jannah

NIM : 212373201019

Alamat : Bangodua, Bangodua, Indramayu

Telp. (HP) : 083816033866

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Sarjana Fakultas Psikologi Universitas Darul ‘Ulum Jombang dengan judul :

“ HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KECEMASAN KARIR PADA MAHASISWA AKHIR”

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi: dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada keberatan atau klaim dari pihak lain bukan tanggung jawab pembimbing dan atau Pengelola Program Studi tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Jombang,.....

Hormat Saya,



Affaf Roikhatulu Jannah

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat, dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Karir” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi di Universitas Darul ‘Ulum Jombang.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat membutuhkan masukan, arahan, dan perbaikan dari berbagai pihak. terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, arahan, dukungan, doa yang telah diberikan. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Dr. Amir Maliki Abitolkha, M.Ag., selaku Rektor Universitas Darul ‘Ulum Jombang.
2. Dra. Luluk Masluchah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Darul ‘Ulum Jombang.
3. Dr. H. Muhammad Farid, M.Si., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan kesabaran dalam mengoreksi tulisan saya. Masukan yang kritis telah membuka wawasan, dan membentuk pola pikir yang mendalam bagi saya dalam mempertanggung jawabkan hasil penelitian tersebut. Lebih dari itu, sumber semangat yang tak pernah pudar, selalu mendorong saya untuk terus bergerak maju setiap harinya, bahkan di saat rasa lelah mulai menghampiri.
4. Windy Chintya Dewi, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan perhatian, mendengarkan setiap tahapan penelitian, dan memberikan solusi terbaik dalam permasalahan sulit yang saya hadapi. Adanya bimbingan yang hangat,

mampu menumbuhkan semangat dan antusias saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Psikologi Universitas Darul ‘Ulum Jombang yang telah memberikan ilmu, dan bantuan selama penulis menuntut ilmu.
6. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktu dan mengisi kuesioner penelitian ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
7. Kedua orang tua, Bapak Ridwan Efendi dan Ibu Warsiti, yang dengan penuh cinta dan kesabaran senantiasa memberikan dukungan tiada henti. Terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian, dan motivasi yang menjadi kekuatan bagi penulis. Juga atas segala pengorbanan, baik berupa moral maupun finansial, yang diberikan sepanjang perjalanan hidup hingga penulis dapat mencapai titik ini.
8. Kedua mertua, Bapak Ahmad Ghozali dan Ibu Patiroh yang memberikan dukungan agar saya bisa tepat waktu menyelesaikan skripsi ini.
9. Seseorang yang istimewa suami saya Fauzi Yunus tercinta, yang dengan tulus selalu memberikan doa, perhatian, semangat, dan pengertian yang begitu besar. Kehadiranmu menjadi cahaya yang menerangi langkah penulis dalam menyelesaikan perjalanan ini.
10. Ucapan terimakasih terkhusus untuk Nilo Damaynti dan Nurul Ashari karena telah memberikan banyak pelajaran kepada peneliti ini, dan juga membantu dalam sebuah do’a, dukungan dan effort nya untuk membuat peneliti bisa menyelesaikan skripsinya.
11. Kakak Ziyadatul Labibah dan juga Kakak Anzilni Salma Sabila yang memberikan warna dalam hidup penulis. Terima kasih atas hiburan dan kebersamaan yang tak ternilai.
12. Teman-teman satu bimbingan “skripsioner 2025” yang telah memberikan semangat, *back up*, canda, tempat curhat, dan segala hal baik sehingga peneliti dapat merasa dihargai dan bertahan dalam penulisan skripsi ini. Semoga tali pertemanan dapat selalu terjaga, dan

dimanapun kalian berada semoga selalu diberikan yang terbaik oleh Allah SWT.

13. Terakhir, terima kasih yang setulus-tulusnya kepada diri sendiri Affaf Roikhathulu Jannah, yang sangat luar biasa mampu melewati kedebugan dalam mengerjakan skripsi ini, dengan gigih dan semangat walaupun hampir menyerah tapi itu sangat luar biasa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	11
A. Kecemasan Karir.....	11
1. Pengertian kecemasan karir.....	11
2. Aspek-aspek kesemasan karir	14
3. Faktor-faktor yang memengaruhi kecemasan karir.....	18
4. Cara Mengurangi Kecemasan Karir.....	21
B. Kepercayaan Diri	22
1. Pengertian Kepercayaan diri	22
4. Aspek-aspek Percaya Diri	26
3. Faktor-faktor yang memengaruhi proses Percaya diri	28
C. Hubungan Kepercayaan diri dengan Kecemasan Karir	33
D. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Subjek penelitian.....	36
1. Populasi	36
2. Sampel Penelitian.....	36
B. Variabel Penelitian dan Pengukuran	37
1. Kecemasan Karir	38
2. Kepercayaan Diri	43
C. Analisis data	47
1. Uji Asumsi.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Subjek Penelitian	37
Tabel 2. Blueprint Skala Indikator Kecemasan Karir	40
Tabel 3. Pedoman Pemberian Skor Skala Kecemasan Karir	41
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Skala Kecemasan Karir	42
Tabel 5. Blueprint Skala Indikator Kepercayaan Diri	45
Tabel 6. Pedoman Pemberian Skor Skala Kepercayaan Diri	46
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Skala Kepercayaan Diri	47
Tabel 8. Data Hasil Penelitian	51
Tabel 9. Deskriptif Nilai Kepercayaan Diri	52
Tabel 10. Deskriptif Kecemasan Karir	53
Tabel 11. Hasil Analisis <i>Non Parametric Spearman Rho</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala kepercayaan Diri	69
Lampiran 2 Tabulasi data Kepercayaan Diri	72
Lampiran 3 Skala Kecemasan karir	73
Lampiran 4 Tabulasi Data kecemasan Karir	77
Lampiran 5 Uji Diskriminasi dan Uji Reliabilitas Kepercayaan Diri	77
Lampiran 6 Uji Diskriminasi dan Uji Reliabilitas Kecemasan Karir	80
Lampiran 7 Uji Normalitas	85
Lampiran 8 Uji Linieritas	86
Lampiran 9 Uji Hipotesis	87
Lampiran 10 Mean Empirik dan Mean Hipotetik	88

**HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KECEMASAN KARIR
PADA MAHASISWA AKHIR**

AFFAF ROIKHATULU JANNAH

212373201019

Fakultas Psikologi

Universitas Darul 'Ulum Jombang



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepercayaan diri dengan Kecemasan karir. Subyek penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 63 responden. Teknik pengambilan data dilakukan secara online menggunakan *Google Form*. Teknik pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan dari hasil analisis uji korelasi *Spearman rho*, maka diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{rho} = -0,050$ dengan nilai sig. 0,349 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Karir, sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Kata kunci: Kepercayaan diri, kecemasan karir, mahasiswa akhir.

**HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI DENGAN KECEMASAN KARIR
PADA MAHASISWA AKHIR**

AFFAF ROIKHATULU JANNAH

212373201019

Fakultas Psikologi

Universitas Darul 'Ulum Jombang



ABSTRAC

This study aims to determine the relationship between self-confidence and career anxiety. The subjects were final-year students. The number of respondents in this study was 63. Data collection was conducted online using Google Forms. Purposive random sampling was used. Based on the Spearman Rho correlation test, the correlation coefficient was -0.050 with a significance value of 0.349 ($p > 0.05$). This indicates an insignificant relationship between self-confidence and career anxiety. Therefore, the hypothesis in this study is rejected.

Keywords: Self-confidence, career anxiety, final-year students

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masa akhir perkuliahan merupakan fase transisi penting dalam kehidupan seorang mahasiswa, setelah menyelesaikan seluruh pembelajaran akademik, mahasiswa dihadapkan pada tantangan duni kerja yang menuntut kesiapan mental, keterampilan, serta penyesuaian diri yang cepat terhadap lingkungan sekitar yang profesional, pada masa transisi ini banyak mahasiswa yang mengalami kecemasan terkait masa depan karirnya, kecemasan karir ini dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti kekhawatiran tidak segera menemukan pekerjaan. Hingga keraguan terhadap pilihan karir yang sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Dewasa awal adalah peralihan dari masa remaja. Masa remaja yang ditandai dengan pencarian identitas diri, pada masa awal dewasa, identitas diri ini didapat secara sedikit-demi sedikit sesuai dengan umur kronologis dan mental *age*-nya. Berbagai masalah juga muncul dengan bertambahnya umur pada masa dewasa awal, Menurut Havighurst (Monks, dkk. 2001) tugas perkembangan dewasa awal adalah menikah atau membangun suatu keluarga, mengelola rumah tangga, mendidik atau mengasuh anak, memikul tanggung jawab sebagai warga negara, membuat hubungan dengan suatu kelompok sosial tertentu, dan melakukan suatu pekerjaan. Dewasa awal merupakan masa permulaan dimana seseorang mulai menjalin hubungan secara intim dengan lawan jenisnya.

Fenomena ini terjadi bukan karena tanpa sebab, beberapa faktor yang mempengaruhi kecemasan pada mahasiswa akhir yaitu tekanan sosial, ekspektasi

keluarga, kurangnya pengalaman kerja, hingga persepsi negatif terhadap kondisi pasar tenaga kerja. Selain itu, perkembangan teknologi dan digitalisasi juga menuntut lulusan untuk memiliki kompetensi yang lebih tinggi dan relevan dengan kebutuhan industri yang seringkali belum sepenuhnya dipersiapkan semasa kuliah.

Pada setiap tahap perkembangan manusia, ada tugas perkembangan yang harus dituntaskan. Remaja di usia 15 tahun hingga 24 tahun berada pada tahap eksplorasi karir (Super, 1980). Pada tahapan tersebut remaja melakukan pencarian informasi mengenai diri dan juga lingkungan sekitarnya, dapat mengidentifikasi minat dan kemampuannya, serta nilai-nilai darinya maupun yang terdapat di masyarakat yang dapat menentukan pilihan karir sehingga dapat membantunya menentukan karir sehingga dapat berkomitmen terhadap pilihan karir tertentu (Greenhaus dan Callanan, 2006).

Terdapat banyak pengangguran disetiap tahun tentunya beberapa di daerah kabupaten yang mana sangat kecil peluang untuk mendapatkan pekerjaan jika tidak di bantu dengan keahlian skill tertentu, sehingga banyak mahasiswa tingkat akhir yang mengalami kecemasan pada karir. Karir merupakan pencarian identitas diri yang mana hal tersebut menjadi umum dari kecemasan yang di alami oleh mahasiswa akhir (Priest, 1994)

Nevid (Yunita, 2013), mengartikan kecemasan atau anxietas sebagai suatu keadaan emosional yang mempunyai ciri keterangs fisiologi, perasaan tegang yang tidak menyenangkan dan perasaan aprehensif atau keadaan cemas dan khawatir yang memungkinkan keadaan buruk akan terjadi, kecemasan individu

termasuk khawatir akan sulitnya mencari pekerjaan di luar sana.

Menurut Hurlock (1997), di antara tugas-tugas perkembangan dewasa awal atau muda adalah tugas yang berkaitan dengan pemilihan karir setelah selesai dari pendidikan tergantung pada pengalaman diri masing-masing ada yang sudah memiliki pengalaman dalam berorganisasi maupun pernah bekerja sebelumnya. Karena itu sangat bisa memberikan peluang terhadap individu karena memiliki kemampuan lebih dari sebatas latar belakang pendidikannya.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari 2025, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Pengangguran di sini mencakup mereka yang tidak bekerja, sedang mencari pekerjaan, atau sedang mempersiapkan usaha, namun belum memiliki pekerjaan tetap.

TPT Indonesia tercatat sebesar 4,76%, mengalami sedikit penurunan dari tahun sebelumnya yang berada pada angka 4,82%. Penurunan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam penyerapan tenaga kerja, meskipun jumlah pengangguran secara absolut justru meningkat. Secara jumlah, penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja mencapai 153,05 juta orang, naik sebanyak 3,67 juta orang dibandingkan Februari 2024. Dari jumlah tersebut, 145,77 juta orang sudah bekerja, sehingga terdapat sekitar 7,28 juta orang yang masih menganggur, atau bertambah sekitar 83 ribu orang dibandingkan tahun sebelumnya. Kenaikan jumlah pengangguran ini terjadi karena pertumbuhan angkatan kerja yang lebih cepat daripada penciptaan lapangan kerja baru.

Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, TPT laki-laki tercatat sedikit meningkat menjadi 4,98%, sedangkan TPT perempuan justru mengalami penurunan menjadi 4,41%. Dari segi wilayah, pengangguran masih lebih banyak terjadi di wilayah perkotaan dengan TPT sebesar 5,73%, dibandingkan wilayah pedesaan yang tercatat sebesar 3,33%. Sementara itu, di tingkat provinsi, misalnya di Provinsi Banten, TPT tercatat sebesar 6,64%, masih lebih tinggi dibanding rata-rata nasional, meskipun mengalami penurunan dari 7,02% pada Februari 2024.

Secara keseluruhan, meskipun angka TPT mengalami sedikit penurunan, tantangan ketenagakerjaan di Indonesia masih cukup besar, terutama dalam menyediakan lapangan kerja yang cukup untuk mengimbangi pertumbuhan angkatan kerja yang terus meningkat. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya berkelanjutan dari berbagai pihak, baik pemerintah maupun sektor swasta, untuk memperkuat penciptaan lapangan kerja yang inklusif dan berkelanjutan

Kecemasan itu muncul dari anggapan karena tidak yakin dengan kompetensi yang dimiliki menjadi sebagian faktor penyebab munculnya rasa takut dan khawatir pada mahasiswa semester akhir terhadap kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang menimbulkan rasa tidak percaya diri (Sari dan Dewi, 2013)

Terdapat banyak pengangguran disetiap tahun tentunya beberapa di daerah kabupaten yang mana sangat kecil peluang untuk mendapatkan pekerjaan jika tidak di bantu dengan keahlian skill tertentu, sehingga banyak mahasiswa tingkat akhir yang mengalami kecemasan pada karir. Karir merupakan pencarian identitas diri yang mana hal tersebut menjadi umum dari kecemasan yang di alami oleh

mahasiswa akhir (Priest, 1994)

Seseorang yang sudah menyelesaikan masa kuliah akan menghadapi tahap baru yaitu dunia karir. Dunia karir ini merupakan tahap yang akan dimasuki seseorang dalam melakukan kegiatan sesuai dengan minat maupun keterampilannya. Menurut Anoraga (Erniat 2013) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh individu, kebutuhan itu bermacam-macam, bisa berubah dan berkembang bahkan sering tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena memiliki sesuatu yang ingin di capai, dan orang mengharapkan aktifitas kerja tersebut dapat membawa atau merubah suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya

Kartono (2010), mengemukakan bahwa terdapat beberapa macam kecemasan, jika kecemasan itu khusus “mengenai diri sendiri” tubuh dan psikis diri sendiri, disebut kecemasan super ego. Misalnya seperti cemas kalau diri sendiri menjadi sakit, mati, ditertawai banyak orang, ilang muka, dihukum, dan lain – lain. Chaplin (2011), menyebutkan bahwa kecemasan merupakan perasaan campuran berisikan ketakutan dan keprihatinan mengenai rasa yang akan datang tanpa sebab khusus untuk ketakutan tersebut. Greenberger & Padesky (2016) juga menjelaskan bahwa kecemasan sebagai suatu kegugupan atau perasaan sementara ketika dihadapkan pada pengalaman yang tidak mudah dalam kehidupan.

B. Perumusan Masalah

Kecemasan merupakan pengalaman subjektif mengenai ketegangan mental, kesukaran, dan tekanan yang menyertai konflik atau ancaman. Pada fase tertentu kecemasan merupakan reaksi normal yang di rasakan individu dalam situasi

tertekan, namun apabila kecemasan berlangsung panjang secara berlebihan dan terusmenerus itu akan dapat mengganggu fungsi kognitif , emosional, maupun sosial individu.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi Kecemasan karir pada individu. Yang pertama adalah kepercayaan diri. Chaplin (2011) menggambarkan bahwa kecemasan masa depan sebagai emosi yang tidak menyenangkan terkait berbagai masalah yang harus di hadapi pada masa perkembangannya serta berpengaruh pada aspek afektif, kognitif dan perilaku. Pengertian tersebut mendukung pendapat Sigmund Freud (Feist, dkk. 2014) Sigmund Freud mengemukakan bahwa kecemasan bersifat emosional dan sangat terasa kekuatannya, disertai sebuah sensasi fisik yang memperingatkan seseorang terhadap bahaya yang akan terjadi.

Faktor lain yang mempengaruhi kemampuan Kecemasan karir adalah *Self-esteem* yang rendah dapat dilihat ketika seseorang tidak mampu percaya, mencintai, mengapresiasi dan menghargai dirinya sendiri, *self-esteem* merupakan salah satu bentuk penilaian dan penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri (Sandha, dkk. 2012)

Faktor lain yang mempengaruhi kemampuan Kecemasan karir adalah konsep diri hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kecemasan terhadap karir masa depan dan konsep diri akademik dengan prokrastinasi skripsi pada Mahasiswa Unisula (Rusma Apriliana, 2016)

Adapun pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi kecemasan karir yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang

mempengaruhi persepsi individu terhadap dirinya dan orang lain, namun juga dapat menimbulkan rasa tidak aman terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat individu melakukan pekerjaannya sehari-hari, yaitu lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara maksimal (Aoliso dan Lao, 2018).

Di dalam penelitian lain juga menggabungkan aspek *self awareness* dengan kecemasan karir, yang disampaikan oleh Boyatzis (Sihaloho, 2019) bahwa terdapat tiga aspek dalam *self awareness* yang terdiri dari *emotional awareness*, *accurate self assessment*, dan *self confidence*. *Emotional awareness* dijelaskan sebagai perhatian penuh dan memiliki kejernihan terhadap emosi (Eckland dan Berenbaum, 2021). Berdasarkan hasil studi Eckland dan Berenbaum (2021), menghasilkan bahwa *emotional awareness* berhubungan negatif dengan pemikiran negatif berulang, seperti cemas, dan berhubungan secara positif dengan koping.

Bandura (1977), memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan ini dengan menunjukkan bagaimana keyakinan efikasi diri dapat memengaruhi kecemasan karir, jumlah usaha yang kita keluarkan, dan ketekunan kita dalam menyelesaikannya, terutama dalam menghadapi tantangan. Untuk memahami bagaimana keyakinan efikasi diri seseorang muncul, Bandura mengidentifikasi empat sumber yang berbeda: (1) penguasaan pengalaman; (2) pengalaman perwakilan; (3) persuasi verbal; dan (4) keadaan fisiologis dan afektif. 'Pengalaman penguasaan' berhubungan dengan ingatan dan refleksi seseorang atas pencapaian mereka di masa lalu dalam tugas-tugas serupa,

sementara 'pengalaman pengganti' diperoleh dari melihat ataupun mendengar.

Kecemasan dan kepercayaan diri mempunyai hubungan yang signifikan yaitu semakin tinggi kepercayaan diri seseorang maka akan semakin rendah. Seperti halnya dalam penelitian Ernia (2013), kepercayaan adalah faktor penting dalam membangun sebuah kepercayaan diri.

Semakin besar kepercayaan individu maka semakin besar ia untuk mengambil keputusan sulit dan melakukan hal yang belum pernah ia coba sebelumnya. Hal ini sangat sesuai dengan mahasiswa semester akhir yang akan mengakhiri studinya dan bertransisi kedalam dunia karir, dimana karir adalah dunia baru bagi mereka yang baru memulai masuk dalam dunia karir. Salah satu determinan yang diasumsikan berperan terhadap kecemasan menghadapi dunia karir adalah kepercayaan diri.

Menurut Ernia dan Amini (2014), cemas tidaknya seseorang menghadapi dunia karir tidak berasal dari pengakuan umum, oleh karena itu ketika individu merasa cemas terhadap sempitnya peluang karir karena seakin tingginya tingkat persaingan. salah satu upaya individu untuk mengatasi timbulnya kecemasan menghadapi kecemasan karir adalah dengan memiliki rasa kepercayaan diri.

Seperti yang dijelaskan Wiramihardja (2017), bahwa salah satu hal yang berpengaruh di dalam kecemasan adalah kepercayaan diri. Kepercayaan diri merupakan salahh satu keyakinan yang dimiliki individu bahwa dirinya mampu berperilaku seperti yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil seperti yang di inginkan. Peneliti lain Putra, dkk. (2025) menemukan bahwa kecemasan karir pada siswa kelas 2 SMK dapat diturunkan melalui psikoedukasi tentang

kesejahteraan psikologis.

Namun demikian, peneliti memiliki ketertarikan tersendiri untuk meneliti secara khusus hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir.

Berdasarkan uraian tersebut, masalah utama yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir ?”

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang membaca. Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan kontribusi dan sumbangsih pemikiran terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir.

2. Secara praktis

Penelitian ini dapat menjadi pembanding untuk penelitian selanjutnya terkait permasalahan kecemasan karir. Penulis berharap penelitian ini dapat

menjadi masukan bagi mahasiswa yang sedang menghadapi kecemasan dalam dunia karir. Peneliti juga berharap agar mahasiswa dapat lebih meningkatkan kepercayaan diri yang baik agar dapat mengontrol kecemasan karir dan tidak berlarut ketakutan didalamnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecemasan Karir

1. Pengertian kecemasan karir

Mahasiswa tingkat akhir memiliki tugas-tugas baru untuk melanjutkan langkah berikutnya dalam kehidupan setelah mereka menyelesaikan perkuliahan. Salah satu tugas-tugas tersebut ialah menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat, talenta, dan pengetahuan yang dipelajari selama berkuliah (Mutiaracmah dan Maryatmi, 2019).

Banyaknya jumlah pengangguran dari lulusan perguruan tinggi disebabkan karena ketidaksesuaian antara kualifikasi perguruan tinggi dan pasar tenaga kerja. Menurut Noviyanti (2021), penyebab lulusan sarjana banyak yang menganggur karena kurangnya keterampilan yang dimiliki sehingga belum memenuhi kriteria dan standar kelayakan yang ditentukan oleh penyedia lapangan pekerjaan. Kecemasan terkait dunia kerja dapat timbul di kalangan mahasiswa tahun terakhir karena ketidakseimbangan antara jumlah individu yang mencari pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi.

Ketidakpastian tentang bagaimana kelak mereka setelah lulus dari perguruan tinggi memicu timbulnya perasaan cemas terhadap mahasiswa tingkat akhir (Nadira dan Zarfiel, 2013). Menurut Ghufro dan Risnawaita (2017), kecemasan merupakan pengalaman subjektif yang tidak

menyenangkan berupa perasaan cemas, tegang, dan emosi yang dialami oleh seseorang. Greenberger dan Padesky (2016), mendefinisikan kecemasan sebagai sesuatu kegugupan atau rasa takut sementara ketika dihadapkan terhadap pengalaman yang sulit dalam kehidupan. Kata kecemasan juga digunakan untuk menggambarkan kegugupan yang tidak permanen atau ketakutan yang kita alami sebelum dan selama pengalaman hidup yang menantang, seperti wawancara kerja atau tes medis.

Penelitian Azhari dan Mirza (2016), juga menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja. Mereka mulai berpikir dunia kerja dengan persaingan, tingkat kemampuan yang dimiliki, ketidakpastian diterima kerja, dan mendapatkan bidang kerja yang diminati.

Agusta (2015), menjabarkan sejumlah faktor yang mempengaruhi perkembangan orientasi masa depan yakni konsep diri, perkembangan kognitif, jenis kelamin, status sosial ekonomi, usia, teman sebaya, dan hubungan dengan orang tua. Salah satu bentuk dari konsep diri yang dapat mempengaruhi orientasi masa depan adalah diri ideal. Selanjutnya kematangan kognitif yang erat kaitannya dengan kemampuan intelektual juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi orientasi masa depan adalah diri ideal. Selanjutnya kematangan kognitif yang erat kaitannya dengan kemampuan intelektual juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi orientasi masa depan. Perbedaan jenis kelamin menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam hal orientasi masa depan, tetapi tetap pola perbedaan yang muncul akan berubah seiring berjalannya waktu, berikutnya dengan status

sosial ekonomi, kemiskinan dan status sosial yang rendah maka hal itu juga akan mempengaruhi perkembangan orientasi masa depan. Faktor teman sebaya juga dapat mempengaruhi orientasi masa depan dengan cara yang bermacam-macam, terakhir, semakin positif hubungan orang tua maka akan semakin mendorong untuk memikirkan tentang masa depan.

Kecemasan itu muncul dari anggapan karena tidak yakin dengan kompetensi yang dimiliki menjadi salah satu faktor penyebab munculnya rasa takut dan khawatir pada mahasiswa semester akhir terhadap kemungkinan mendapat pekerjaan yang menimbulkan rasa tidak percaya diri (Sari dan Dewi 2013).

Kecemasan merupakan suatu perasaan subjektif mengenai ketegangan mental yang menggelisahkan sebagai reaksi umum dari ketidakmampuan mengatasi suatu masalah atau tidak adanya rasa aman. Perasaan yang tidak menentu tersebut pada umumnya tidak menyenangkan yang nantinya akan menimbulkan perubahan fisiologis dan psikologis. Kecemasan dalam pandangan merupakan suatu kesehatan juga keadaan yang mengguncang karena adanya ancaman terhadap kesehatan (Kaplan, dkk. 2010).

Rasa cemas yang tergolong tinggi dapat disebabkan karena adanya aspek-aspek fisik, perilaku, dan kognitif yang muncul secara berlebihan dan di saat yang tidak tepat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Rathus dan Greene (2005) bahwa rasa cemas merupakan suatu hal yang wajar terjadi sebagai sebuah reaksi saat menjumpai sesuatu yang dianggap mengancam, tetapi dapat berubah menjadi tidak wajar jika reaksi dan ciri-cirinya tersebut

timbul di saat yang tidak tepat (Nevid, dkk. 2005).

Secara garis besar penjelasan dari beberapa ahli di atas memiliki pengertian yang hampir sama. Jika disimpulkan kecemasan karir merupakan salah satu perasaan takut dan tidak menyenangkan tentang suatu hal buruk yang belum terjadi disertai perasaan gelisah, khawatir, jantung berdebar dan penurunan fokus. Sedangkan rasa cemas itu adalah hal yang dialami ketika individu yang akan memasuki dunia karir.

2. Aspek-aspek kesemasan karir

Menurut Greenberger dan Padesky (Nugroho, 2010) membagi aspek kecemasan menjadi 4 bagian, yaitu:

a. Reaksi fisik

Reaksi fisik yang terjadi pada orang yang cemas meliputi telapak tangan yang berkeringat, otot tegang, pusing, pipi memerah, jantung berdebar debar, penurunan fokus dan sulit untuk bernafas ketika dihadapkan dengan situasi yang membuat dirinya cemas. Seperti ketika individu melihat informasi mengenai perjalanan karir.

b. Pemikiran

Orang yang cemas biasanya terlalu memikirkan hal-hal yang dianggapnya bahaya secara berlebihan, menganggap dirinya tidak bisa mengatasi masalah yang dihadapi, sering berpikir dengan hal-hal yang buruk yang belum pasti terjadi, sehingga pikirannya dominan berpikir mengenai hal-hal yang negatif. Biasanya pemikiran ini cukup lama menetap, jika individu tidak dapat merasakan secara

total perasaan cemas itu maka sensai yang tidak nyaman seperti rasa tidak karuan dan lain sebagainya akan berulang.

c. Perilaku

Orang cemas akan berperilaku menghindari situasi saat kecemasan itu terjadi, orang tersebut akan meninggalkan situasi tersebut. Sehingga terkadang orang yang menghadapi situasi ini dia akan mencoba melakukan banyak hal yang secara sempurna dan mencoba mencegah bahaya. Hal ini terjadi karena dirinya terganggu dan tidak nyaman

d. Suasana Hati

Orang cemas biasanya suasana hatinya meliputi banyak perasaan, seperti gugup, jengkel, cemas, dan panik. Suasana hati bisa berubah tiba-tiba ketika individu dihadapkan situasi atau kondisi yang dapat membuat tidak nyaman dan memunculkan kecemasan

Menurut Ghufroon & Risnawita (2012), membagi kecemasan tiga yaitu :

a) Aspek fisik

Meliputi kecemasan yang berefek kepada tubuh seperti pusing, sakit kepala, tangan mengeluarkan keringat, menimbulkan rasa mual, sakit perut, bahkan bahkan drop dan lain- lain.

b) Aspek emosional

Perasaan yang muncul dikarenakan cemas seperti timbulnya panik dan ketakutan

c) Aspek mental dan kognitif

Seperti timbulnya gangguan pada perhatian dan memori, rasa khawatir,

ketidak beraturan dalam berfikir dan bingung.

Menurut Bakar (Kristanto, dkk. 2014) aspek-aspek yang mempengaruhi kecemasan :

1) Aspek Fisiologis

Kecemasan memiliki ciri seperti tekanan darah meningkat, kaki dan tangan terasa dingin, mudah berkeringat, wajah memucat, jantung berdegup, sakit perut, sulit fokus, nafsu makan mengurangi, terasa mual, gangguan lambung, sesak nafas, dan kesulitan tidur.

2) Aspek Psikologis

Kecemasan dalam aspek psikologis memiliki ciri seperti mudah gelisah, bimbang, emosional yang tidak stabil, tegang, merasa tidak dapat melakukan apa-apa, merasa tidak berguna. Individu mudah kehilangan perhatian dan tertekan, mudah kehilangan gairah dalam melakukan sesuatu, tidak percaya diri, ingin lari dari kenyataan, merasa tidak nyaman, tidak aman, dan merasa tidak bisa menyesuaikan diri.

Aspek kecemasan menurut Worent dan Maher (Waqiati, dkk. 2012) yaitu :

a) Aspek Kognitif (Berpikir)

Seseorang yang mengalami kecemasan biasanya memikirkan bahaya secara berlebihan, menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah, tidak menganggap penting bantuan yang ada dan khawatir serta berpikir tentang hal yang buruk. Seseorang yang mengalami kecemasan dalam menghadapi dunia kerja memiliki pemikiran negatif

mengenai mampu tidaknya ia menghadapi dunia kerja dan biasanya pikiran ini menetap dalam waktu lama tanpa ada usaha dari individu tersebut untuk mengubahnya menjadi sesuatu yang lebih positif.

Tapi ada keuntungan dari berpikir negative yakni akan menuntut agar lebih berprestasi karena ketakutannya akan kegagalan. Dan ternyata ada efek negative dari pemikiran positif ini yakni kurang tepat jika diterapkan pada situasi menuntut untuk berprestasi. Bila dihubungkan dengan kemampuan seseorang akan menimbulkan akibat yang negative, karena ketika berhadapan dengan pekerjaan tertentu yang memerlukan kemampuan tertentu maka dituntut adalah kemampuan riil(nyata).

Dengan berpikir positif terhadap kemampuan seseorang dapat menyebabkan orang tersebut selalu menilai diri, lebih overestimate terhadap kemampuan dan tidak peduli dengan kekurangan yang dimiliki yang akhirnya akan menimbulkan perasaan cemas karena kurang dapat berprestasi. Jadi aspek kognitif ini dapat berupa perasaan tidak mampu, merasa tidak memiliki keahlian, tidak dapat berprestasi dan juga tidak tau tujuan hidup.

b) Aspek Emosional (Suasana hati)

Suasana hati orang yang cemas menghadapi dunia kerja meliputi perasaan gugup, jengkel, cemas dan panik. Suasana hati juga dapat berubah secara tiba-tiba ketika ia dihadapkan pada kondisi yang memunculkan kecemasan tersebut. Perasaan gugup dan panik dapat

memunculkan kesulitan dalam memutuskan sesuatu misalnya dalam hal keinginan atau minat. Perasaan gugup dan panik dapat memunculkan kesulitan dalam memutuskan sesuatu. Misalnya dalam hal keinginan dan minat. Jadi aspek emosional ini dapat berupa perasaan atau suasana hati yang berubah-ubah dan tidak mampu membuat keputusan.

c) Aspek Fisiologis

Reaksi fisik yang terjadi pada orang yang cemas menghadapi dunia kerja meliputi telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar (berdegup kencang), pipi merona, pusing-pusing dan sulit bernafas. Kondisi ini biasanya terjadi pada saat seseorang yang cemas terhadap dunia kerja tersebut melihat berita di televisi atau media massa mengenai berbagai macam problema dalam dunia kerja. Reaksi fisik ini dapat berlangsung lama maupun sebentar tergantung pada lama tidaknya situasi yang dihadapinya. Ada kemungkinan, setelah selesai melihat berita tentang dunia kerja tersebut, reaksi fisik yang ada pun menjadi hilang. Dan hal ini dapat terjadi kembali manakala individu tersebut melihat berita serupa. Jadi aspek-aspek kecemasan menghadapi dunia kerja adalah berpikir, suasana hati dan reaksi fisik.

3. Faktor-faktor yang memengaruhi kecemasan karir

Kecemasan muncul disebabkan oleh kepercayaan diri yang tidak irasional sehingga mempengaruhi pola pikir, perilaku dan emosi (Nur Isnaini, 2015), faktor yang mempengaruhi kecemasan (Prihastuti dan Rahmawati, 2012) :

1) Fisik

Faktor fisik yang mempengaruhi kecemasan karir adalah kondisi tubuh atau kesehatan seseorang yang tidak optimal sehingga dapat menghambat kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, bukan hanya itu penampilan fisik juga bisa menjadi sumber kecemasan, terutama pada lingkungan kerja yang memiliki standar sehingga membuat individu merasa tidak percaya diri terhadap penampilan dirinya, dan menyebabkan individu merasa cemas dalam menjalani pekerjaan .

2) Trauma dan konflik

Dalam konteks karir, trauma bisa berasal dari pengalaman buruk di tempat kerja sebelumnya, atau mungkin lingkungan tinggalnya, sehingga membuat seseorang merasa takut untuk mencoba lagi, merasa ragu terhadap kemampuan dirinya, dan juga cemas menghadapi situasi yang serupa, sedangkan konflik di lingkungan kerja dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman, tertekan, dan juga tidak merasa aman secara emosional. Baik trauma dan konflik sama saja menciptakan perasaan tidak nyaman dan tidak aman juga takut terhadap kegagalan.

3) Kondisi

Kondisi yang dimaksud adalah keadaan yang sedang dialami individu, baik secara pribadi maupun lingkungannya. Kondisi setiap individu yang berbeda dapat menimbulkan kecemasan dalam karir seperti minimnya akses informasi, relasi, kurangnya akses informasi atau tinggal di tempat yang memiliki keterbatasan peluang kerja , sehingga membuat individu

merasa putus asa, takut di tolak dan takut kegagalan.

Adler dan Rodman (Ghufron, 2010) menyatakan terdapat dua faktor yang menyebabkan adanya kecemasan, yaitu :

1) 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.

2) Pikiran yang tidak rasional

Para psikolog menyatakan bahwa kecemasan terjadi bukan karena suatu kejadian, melainkan kepercayaan atau keyakinan tentang kejadian itulah yang menjadi sebab adanya kecemasan.

Greenberger dan Padesky (1995), menyatakan terdapat dua faktor yang menyebabkan adanya kecemasan, yaitu :

a. Faktor kognitif, meliputi

Kecemasan disertai dengan persepsi bahwa seseorang sedang berada dalam bahaya atau terancam atau rentan dalam hal tertentu, sehingga gejala fisik kecemasan membuat individu merespon bahaya atau ancaman yang menurutnya akan terjadi. Ancaman tersebut bersifat fisik, mental ataupun sosial.

b. Faktor kepanikan

Panik merupakan perasaan cemas atau takut yang ekstrem. Rasa panik terdiri atas kombinasi emosi dan gejala fisik yang berbeda. Seringkali rasa panik ditandai dengan adanya perubahan sensasi fisik atau mental, dalam diri seseorang yang merasakan kepanikan, terjadi lingkaran tidak sehat saat gejala-gejala fisik, emosi, dan pemikiran saling berinteraksi dan meningkat.

4. Cara Mengurangi Kecemasan Karir

Layanan bimbingan karir ialah salah satu bimbingan yang terdapat dalam Bimbingan dan Konseling dan memiliki hubungan yang signifikan dengan pemilihan karir. Hal ini sejalan dengan pernyataan Angelina dalam (Angelina, 2018), menyatakan dengan diberikannya layanan bimbingan karir diharapkan individu bisa memahami karakteristik minat, value, kecakapan serta ciri-ciri kepribadian yang bisa mengidentifikasi bidang karir yang lebih luas, yang mungkin mungkin lebih cocok bagi individu itu menemukan karir dan dapat menjalankan karir dengan efektif dan bisa memberikan kelayakan hidup.

Salah satu cara mengurangi kecemasan karir adalah melakukan *job search behavior* merupakan suatu perilaku pencarian pekerjaan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi terkait dengan suatu pekerjaan, menentukan tujuan yang ingin dicapai dan juga melakukan pengambilan keputusan untuk melakukan suatu aksi nyata terkait dengan pencarian pekerjaan (Mufidah, dkk. 2021)

B. Kepercayaan Diri

1. Pengertian Kepercayaan diri

Menurut lauster kepercayaan diri merupakan sikap atau yakin terhadap kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas dalam melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam interaksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kelemahan diri sendiri. (lauster, 2002).

Menurut Thantaway (2005) dalam kamus istilah Bimbingan dan Konseling, percaya diri adalah kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberi keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau melakukan sesuatu tindakan. Orang yang tidak percaya diri memiliki konsep diri negatif, kurang percaya kemampuannya, karena itu sering menutup diri.

Menurut Rahmat (2000), kepercayaan diri dapat diartikan sebagai suatu kepercayaan terhadap diri sendiri yang dimiliki oleh setiap orang dalam kehidupannya serta bagaimana orang tersebut memandang dirinya secara utuh pada konsep diri.

Maslow menyatakan bahwa percaya diri merupakan modal dasar untuk pengembangan aktualis diri. Dengan percaya diri sendiri. Sementara itu, kurangnya percaya diri akan menghambat pengembangan potensi diri.

Menurut Mastuti dan Aswi (2008), Percaya diri dapat membuat individu untuk bertindak dan apabila individu tersebut bertindak atas dasar percaya diri akan membuat individu menjadi lebih mampu dalam memotivasi untuk mengembangkan dan memperbaiki diri serta melakukan berbagai inovasi sebagai kelanjutannya.

Hendra Surya (2007), mengatakan bahwa kepercayaan diri adalah suatu keyakinan bahwasannya akan berhasil mempunyai kemauan yang keras di dalam berusaha serta menyadari dan mencari nilai lebih atas potensi yang dimilikinya tanpa harus mendengarkan suara-suara sumbang yang dapat melemahkan dirinya sehingga nantinya dapat membuat perencanaan dengan matang.

Rasa percaya diri dapat membantu seseorang apabila berhadapan dengan ketidak pastian, membantu melihat tantangan-tantangan sebagai kesempatan kesempatan, mengambil resiko-resiko yang dapat diperhitungkan, dan membuat keputusan-keputusan dengan tepat (Davies dalam Sri wahyuni, 2013).

Menurut Ernia dan Amini (2014) cemas tidaknya seseorang menghadapi dunia kerja tidak berasal dari pengakuan umum, oleh karena itu diharapkan apabila seseorang merasa cemas terhadap sempitnya lapangan pekerjaan dan menyadari bahwa ia harus memecahkan masalah tersebut, maka akan timbul prakarsa, ide-ide yang cemerlang untuk mencari terobosan guna menanggulangi keterbatasan lapangan pekerjaan karena semakin tingginya tingkat persaingan kerja. Salah satu upaya individu untuk mengatasi timbulnya kecemasan menghadapi dunia kerja adalah dengan cara memiliki kepercayaan diri.

Seperti halnya dalam penelitian Ernia (2013), kepercayaan adalah faktor penting dalam membangun sebuah kepercayaan diri. Semakin besar kepercayaan seseorang pada diri sendiri, semakin besar kemampuan ia untuk membuat keputusan sulit dan melakukan hal yang belum pernah ia coba sebelumnya. Hal ini sesuai dengan mahasiswa semester akhir yang akan menyelesaikan studinya dan beralih ke dunia kerja, di mana dunia kerja merupakan dunia baru terutama bagi mereka yang belum berpengalaman bekerja.

Secara garis besar penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa percaya diri merupakan adanya sikap individu yakin akan kemampuannya sendiri untuk bertindak laku sesuai dengan yang diharapkannya sebagai suatu perasaan yang yakin terhadap tindakan yang di lakukan. Bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2. Karakteristik percaya diri

Teori Lauster (Alsa, 2006) tentang kepercayaan diri mengemukakan ciri-ciri orang yang percaya diri, yaitu:

a. Percaya pada kemampuan sendiri

Keyakinan terhadap diri sendiri terhadap masalah yang terjadi, yang berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengevaluasi serta mengatasi masalah yang terjadi.

b. Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan

Bertindak dalam mengambil keputusan terhadap diri yang dilakukan secara mandiri atau tanpa ada keterlibatan orang lain.

c. Memiliki perasaan positif terhadap diri sendiri

penilaian baik dari dalam diri, baik dari penglihatan maupun perlakuan yang menimbulkan rasa positif terhadap diri dan masa depannya.

d. Berani mengungkapkan pendapat

Suatu sikap untuk berani mengungkapkan sesuatu dalam diri yang ingin diungkapkan kepada orang lain tanpa adanya paksaan atau rasa yang menghambat pengungkapan tersebut.

3. Aspek-aspek percaya diri

Menurut Rini orang yang mempunyai kepercayaan diri tinggi akan mampu bergaul secara fleksibel, mempunyai toleransi yang cukup baik, tidak mudah terpengaruh orang lain dalam bertindak serta mampu menentukan langkah-langkah pasti dalam kehidupannya. Individu yang mempunyai kepercayaan tinggi akan terlihat lebih tenang, tidak memiliki rasa takut, dan mampu memperlihatkan kepercayaan dirinya setiap saat.

Lauster mengemukakan aspek-aspek yang terdapat dalam kepercayaan diri antara lain sebagai berikut :

a. Keyakinan akan kemampuan diri

Sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa mengerti sungguh-sungguh dengan apa yang dilakukan.

b. Optimis

Sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan juga kemampuannya.

c. Objektif

Orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi.

d. Bertanggung Jawab

Kesediaan seseorang untuk menanggung atas segala sesuatu yang telah dilakukan dengan konsekuensinya.

e. Rasional

Analisa terhadap suatu masalah, suatu hal, suatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal sesuai dengan kenyataan.

Menurut Drajat (Ekaningtias, 2016) aspek yang dipergunakan untuk mengetahui kepercayaan diri pada individu:

a. Rasa aman

Yaitu terbebas dari perasaan takut, tidak ada kompetisi terhadap situasi orang disekitarnya.

b. Ambisi Normal

Yaitu menyesuaikan ambisi dengan kemampuan seseorang, tidak kompetensi dari ambisi yang berlebihan

c. Konsep diri

Yaitu memberikan penilaian positif terhadap potensi fisik, psikis, sosial maupun moral.

d. Mandiri

Yaitu tidak tergantung pada orang lain dalam melakukan sesuatu dan tidak membutuhkan dukungan dari orang lain.

e. Tidak mementingkan diri sendiri

Mengerti kekurangan yang ada pada dirinya sendiri, menerima pendapat orang lain dan memberikan kesempatan pada orang lain.

Sedangkan Anthony (Hapsari, 2014) menyebutkan bahwa aspek kepercayaan diri meliputi:

a. Optimis

Optimis yaitu perasaan bahwa dirinya mampu mewujudkan rencana-rencananya dengan berhasil, menimbulkan kecenderungan untuk lebih siap menghadapi atau menerima akibat-akibat yang akan terjadi dari tindakan yang akan dilakukan.

b. Mandiri

Mandiri yaitu tidak tergantung dengan orang lain dalam mengerjakan sesuatu karena dapat menentukan standar dirinya sendiri dan mampu mengembangkan motivasi

c. Tidak ragu-ragu

Tidak ragu – ragu yaitu dengan penuh keyakinan cepat dalam mengambil keputusan. Menghargai diri sendiri yaitu pengakuan terhadap diri sendiri meliputi penerimaan segala bentuk kekurangan dan kelebihan . berdasarkan pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepercayaan diri adalah sikap yang dimiliki seseorang yang memiliki aspek-aspek keyakinan diri, optimis, obyektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis.

4. Faktor-faktor yang memengaruhi proses percaya diri

Menurut Anthony (Selviana dan Yulinar, 2022) ada dua faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri, yaitu:

a. Faktor Internal

1). Konsep Diri

Berkembangnya konsep diri dalam interaksi di suatu kelompok

merupakan awal terbentuknya kepercayaan diri pada seseorang. Dari hasil interaksi tersebut menghasilkan konsep diri pada seseorang. Konsep diri terbagi menjadi dua yaitu konsep diri komponen kognitif dan konsep diri komponen afektif. Konsep diri kognitif atau yang biasa disebut self image dan konsep diri afektif atau self esteem. Komponen kognitif adalah pengetahuan yang dimiliki individu mengenai gambaran pada dirinya. Gambaran tersebut dapat dikatakan sebagai citra diri pada individu. Sedangkan komponen afektif adalah penilaian individu terhadap dirinya sendiri yang nantinya akan membentuk bagaimana cara individu menerima diri dan harga dirinya.

2). Harga Diri

Berawal dari konsep diri yang baik atau positif nantinya akan membentuk harga diri yang positif pula. Harga diri merupakan penilaian yang dilakukan individu pada dirinya sendiri. Tingkat harga diri akan mempengaruhi tingkat kepercayaan diri pada individu.

3). Penampilan Fisik

Penyebab utama rendahnya harga diri serta kepercayaan diri pada individu disebabkan oleh penampilan fisik. Individu yang memiliki penampilan fisik menarik cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi.

4). Pengalaman Hidup

Pengalaman hidup dapat menumbuhkan ataupun menurunkan rasa percaya diri pada individu tergantung pengalaman masa lalu masing-

masing individu.

b. Faktor Eksternal

1). Pendidikan

Pendidikan juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan rasa percaya diri seseorang. Orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki kepercayaan diri yang lebih dari orang yang berpendidikan rendah disebabkan orang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah akan bergantung pada orang lain dan berada dibawah kekuasaan orang yang lebih pintar.

2). Lingkungan

Lingkungan dapat berasal dari keluarga, teman, maupun masyarakat. Individu yang mendapat dukungan yang tinggi dari keluarga, teman, ataupun masyarakat akan mendapat rasa nyaman dan percaya diri yang tinggi. Semakin individu mematuhi dan memenuhi norma yang berlaku di masyarakat maka itu akan menumbuhkan rasa percaya diri pada individu.

3). Pekerjaan

Munculnya kepercayaan diri dapat berasal dari pekerjaan. Pada saat bekerja Rasa percaya diri dapat muncul dengan melakukan pekerjaan. Seseorang dapat mengembangkan kreativitas dan kemandirian serta kepercayaan diri dengan bekerja.

Hapsari dan Primastuti (Sudarji, 2017) berpendapat bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri yaitu :

a. Faktor Internal

1). Kondisi fisik

Individu dengan kondisi fisik yang kurang sempurna dapat merasakan ada sesuatu yang kurang di dalam dirinya. Puncaknya pada masa remaja, kepercayaan diri remaja menjadi rapuh karena adanya faktor kegagalan di masa ini yang menyebabkan hal menyakitkan sehingga banyak remaja perempuan maupun laki-laki yang tidak percaya diri.

2). Usia

Usia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepercayaan diri pada seseorang. Ada beberapa individu yang merasa semakin tua, maka ia semakin tidak percaya diri ataupun sebaliknya.

3). Jenis kelamin

Perubahan fisik ataupun psikologis biasanya lebih banyak memiliki pengaruh pada anak perempuan dikarenakan pertumbuhan pada remaja putri jauh lebih cepat. Akan tetapi, remaja putra mempunyai kesempatan lebih banyak untuk dapat menyesuaikan diri dibandingkan dengan remaja putri.

4). Harga diri

Harga diri merupakan landasan untuk rasa percaya diri dimana dengan adanya perasaan bahagia akibat penghargaan yang diterima

merupakan hal yang penting dalam menumbuhkan rasa percaya diri.

b. Faktor Eksternal

1). Tingkat pendidikan

Orang yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi memiliki banyak pengalaman di dalam hidupnya terutama ia lebih mengenal terkait kelebihan dan kelemahan dirinya yang disesuaikan dengan standar keberhasilannya sehingga individu tersebut memiliki kepercayaan diri di dalam menangani sesuatu tanpa mempunyai perasaan takut.

2). Dukungan sosial

Dukungan sosial yang diterima tiap individu dari lingkungan sekitarnya berguna untuk menentukan terwujudnya kepercayaan diri pada seseorang. Dukungan tersebut dapat diperoleh dari orang-orang terdekat seperti teman, keluarga, ataupun masyarakat disekitarnya.

3). Kesuksesan dalam mencapai tujuan

Semakin banyak kesuksesan yang individu miliki, maka semakin tinggi pula kepercayaan diri dalam hidup individu tersebut.

Berdasarkan Tahir, dkk. (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan kepercayaan diri seseorang sebagai berikut:

a. Konsep diri

Konsep diri merupakan pandangan dan perasaan individu terhadap dirinya sendiri, baik dari sosial, fisik, maupun psikologis. Hal itu individu dapatkan dari 20 interaksi bersam lingkungan di sekitarnya. Orang yang memiliki konsep diri yang baik maka merasa percaya diri dan dapat

menanani masalah.

b. Rasa Aman

Rasa aman yang berasal dari lingkungan seperti rumah, teman, dan orang-orang di sekitarnya. Dengan terbentuknya rasa aman maka terbentuknya rasa kepercayaan diri pada individu.

c. Kesuksesan

Orang yang sukses atau berhasil akan menghadapi kenyataan dengan potensi yang dimilikinya secara percaya diri.

d. Harga diri

Orang yang memiliki harga diri yang rendah umumnya akan menghindari pergaulan dan memilih untuk menyendiri. Individu yang kurang percaya diri cenderung takut mengungkapkan pendapatnya, tidak berani tampil di depan orang, dan takut untuk mengkritik orang. Hal itu disebabkan individu tersebut memiliki harga diri yang rendah sehingga memiliki konsep diri yang buruk dan tidak percaya diri

C. Hubungan Kepercayaan diri dengan Kecemasan Karir

Kepercayaan diri tinggi menurunkan kecemasan karena individu merasa yakin mampu mengatasi tantangan karir, sebaliknya rendahnya kepercayaan diri dapat meningkatkan kecemasan karena munculnya keraguan terhadap kemampuan diri, (Bandura, 1997) . Individu dengan *self esteem* dan kepercayaan diri yang tinggi memiliki optimisme terhadap masa depan termasuk masa depan karir, sehingga individu lebih kuat dan siap menghadapi tekanan dan kecemasan, (Taylor dan Brown, 1998) .

Menurut Hurlock, Kepercayaan diri yang berkembang sejak masa remaja dan dewasa awal sangat penting dalam pengambilan keputusan karir, jika kepercayaan diri rendah maka ketakutan terhadap masa depan akan lebih tinggi. Kepercayaan diri individu akan meningkat dengan cara sering melakukan latihan, kebanyakan individu tidak percaya diri karena takut akan kegagalan, dan kegagalan itu bukan dari akhir segalanya melainkan awal baru atau meningkatkan level individu tersebut untuk lebih percaya diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Moslem dan Abdullah (2024) Mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta menyatakan bahwa terdapat Kolerasi yang negatif antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Karir pada mahasiswa *Mahasiswa akhir*. Dalam skripsi yang dilakukan Mardiyani (2020) mahasiswa IAIN Surakarta menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Kepercayaan Diri dan Kecemasan Karir.

Oleh karena itu, kepercayaan diri memiliki peran yang sangat penting dalam menurunkan kecemasan karir. Individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi cenderung lebih yakin dalam mengambil keputusan dalam menghadapi dunia karir, rendahnya kepercayaan diri dapat memperbesar rasa ragu dan ketakutan terhadap karir, oleh karena itu peningkatan kepercayaan diri sangat penting untuk membantu individu menjalani proses pengambilan keputusan karir dengan baik dan tanpa tekanan.

D. HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas dan sesuai dengan permasalahan serta tujuan penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa Mahasiswa akhir. Semakin rendah kepercayaan diri seseorang maka akan semakin tinggi kecemasan karirnya, dan sebaliknya semakin tinggi kepercayaan seseorang maka semakin rendah kecemasan karirnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Subjek penelitian

1. Populasi

Menurut Nazir (2005), menyatakan bahwa populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki ciri khusus, kualitas dan juga karakteristi yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Ciri – ciri dan karakter tersebut disebut juga sebagai variabel. populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan menjadi cakupan generalisasi dalam suatu penelitian. Elemen populasi mencakup semua subjek yang akan diteliti dan berfungsi sebagai unit yang akan di ukur. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil populasi yaitu para mahasiswa semester akhir.

2. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2023), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam sebuah penelitian. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Azwar (2017), yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data penelitian.

Kedua pendapat tersebut menjadi dasar pertimbangan peneliti dalam menentukan sampel yang relevan dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini melibatkan 63 orang responden, yang diperoleh melalui

penyebaran angket secara daring menggunakan *Google Form*. Formulir disebarikan melalui aplikasi WhatsApp kepada calon responden yang memenuhi kriteria penelitian. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Teknik ini digunakan karena tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel, melainkan dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sugiyono (2023), menjelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, di mana subjek dipilih karena dianggap paling memahami permasalahan yang diteliti dan dapat memberikan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Tabel 1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian	
Populasi	Mahasiswa tingkat akhir
Sampel	1. Mahasiswa laki-laki dan perempuan 2. Semester tujuh atau di atasnya 3. Belum memiliki pekerjaan tetap
Jumlah sampel	63
Teknik sampling	<i>Purposive sampling</i>

B. Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan penerimaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir. Maka variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : penerimaan diri
2. Variabel tergantung (Y) : kecemasan karir

1. Kecemasan karir (Y)

a. Definisi Operasional Kecemasan karir

Kecemasan adalah pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan mengenai kekhawatiran atau ketegangan berupa perasaan cemas, tegang, dan emosi yang di alami oleh seseorang (Chaplin, 2009). Sedangkan kecemasan menghadapi dunia karir bagi mahasiswa akhir merupakan perasaan khawatir yang di alami oleh individu ketika akan memasuki dunia karir, Grenberger dan padesky (2010), mengelompokkan kecemasan menjadi 4 aspek yaitu :

a. Reaksi fisik

Ketika seseorang mengalami kecemasan, tubuhnya dapat memberikan respons fisik seperti tangan yang berkeringat, otot-otot yang menegang, kepala terasa ringan atau pusing, wajah memerah, jantung berdetak lebih cepat dari biasanya, dan napas terasa berat atau tidak teratur, terutama saat menghadapi situasi yang menimbulkan tekanan psikologis.

b. Pemikiran

Individu yang mengalami kecemasan cenderung memikirkan berbagai kemungkinan berbahaya secara berlebihan, merasa tidak mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, serta kerap membayangkan skenario terburuk yang belum tentu terjadi. Akibatnya, pola pikirnya lebih banyak dipenuhi oleh hal-hal negatif.

c. Perilaku

Seseorang yang mengalami kecemasan cenderung menghindari situasi yang memicu rasa cemas, bahkan memilih untuk menjauh atau meninggalkannya. Dalam usahanya untuk merasa aman, ia sering kali berupaya melakukan segala sesuatu dengan sangat hati-hati dan sempurna demi menghindari kemungkinan buruk. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan tidak nyaman dan gangguan dalam dirinya saat menghadapi situasi tersebut.

d. Suasana Hati

Seseorang yang mengalami kecemasan umumnya memiliki suasana hati yang dipenuhi berbagai emosi, seperti rasa gugup, mudah tersinggung, gelisah, hingga panik. Perubahan suasana hati bisa terjadi secara tiba-tiba ketika individu berada dalam situasi yang membuatnya tidak nyaman dan memicu rasa cemas.

e. Pengembangan alat ukur

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran sebagai metode dalam mengumpulkan data. Skala diartikan sebagai alat ukur yang memuat rangsangan berupa pernyataan atau pertanyaan, yang secara tidak langsung menggambarkan atribut atau karakteristik yang ingin diukur (Azwar, 2010). Instrumen ini terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*unfavorable*).

Skala yang digunakan untuk mengukur kecemasan karir dalam penelitian ini disusun oleh peneliti, dengan merujuk pada aspek-aspek

yang dikembangkan Greenberger dan Padesky (Nugroho,2010) yang terdiri dari 4 aspek yaitu : 1) Reaksi fisik, 2) Pemikiran, 3) Perilaku, 4) Suasana Hati.

Aspek-aspek tersebut dimasukkan dalam *blueprint* sebagai acuan menyusun item-item skala Kecemasan karir pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2. Blueprint Skala Indikator Kecemasan Karir

No.	Aspek	Indikator	Nomor Item		Jumlah item
			Favorabel	Unfavorabel item	
1.	Reaksi Fisik	- Detak Jantung meningkat - Napas pendek atau cepat - Keringat berlebihan	1,4,7,9,10	5,51,	7
2.	Pemikiran	- Memikirkan bahaya secara berlebihan, - Menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah, - Tidak menganggap penting bantuan yang ada dan khawatir serta banyak berpikir tentang hal yang buruk.	12,14,50,1 6,18,20,22, 24	13,15,17, 19,21, 23	14
3.	Perilaku	Tindakan nyata atau respons yang terlihat saat menghadapi situasi tertentu	25,27,31,3 2,48	26,28,29, 30,33, 35,36	12
4.	Suasana hati	Keadaan emosional yang bersifat sementara namun berpengaruh terhadap aktivitas	37,40,43,4 4,45,49	39,41,42, 46,47	11

Pengukuran kecemasan karir menggunakan tipe skala Likert dengan empat alternatif jawaban favorable dari sangat setuju (SS) diberi skor 3, setuju (S) diberi skor 2, tidak setuju (TS) diberi skor 1 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 0 begitup sebaliknya untk unfavorable. Subjek penelitian memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara menekan pada satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dirinya.

Tabel 3. Pedoman Pemberian Skor Skala Kecemasan Karir

Kontinum Respon	Skor Item	
	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju (SS)	3	0
Setuju (S)	2	1
Tidak Setuju (TS)	1	2
Sangat tidak Setuju (STS)	0	3

b. Uji alat ukur skala kecemasan karir

1) Uji diskriminasi Item Skala kecemasan karir

Daya diskriminasi item mengacu pada sejauh mana suatu butir pertanyaan mampu membedakan individu atau kelompok yang memiliki atribut tertentu dengan yang tidak memilikinya (Azwar, 2011).

Dalam penelitian ini, pengujian daya diskriminasi terhadap skala kecemasan karir dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Suatu item dalam skala

dianggap valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* mencapai atau melebihi angka 0,250. Jika nilai korelasi berada di bawah batas tersebut, maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak akan digunakan dalam analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi, diperoleh total sebanyak 43 item yang valid dan 8 item yang tidak valid dari keseluruhan 51 butir yang diuji. Adapun item yang dinyatakan gugur adalah item nomor: 2,3,6,8,10,34,35.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Skala Kecemasan Karir

No	Aspek	Nomor Item				Jumlah item
		Favorabel		Unfavorabel item		
		valid	gugur	valid	Gugur	
1.	Reaksi Fisik	1,4,7,9,11	3,10,	51	2,6,8	11
2.	Pemikiran	12,14,15,16,18,20,24,50	-	13,15,17,19,21,23,26,29	-	16
3.	Perilaku	25,27,31,32,48	34	26,28,29,30,33,36	35	13
4.	Suasana Hati	37,40,43,44,45		38,39,41,47,42,46		11
Total						51

2) Uji reliabilitas skala kecemasan karir

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dan menghasilkan data yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang, ketika digunakan berulang kali untuk mengukur

objek yang sama, akan memberikan hasil yang serupa (Sugiyono, 2023).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas terhadap skala kecemasan karir dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Suatu skala dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh mencapai $\geq 0,7$. Berdasarkan hasil analisis reliabilitas terhadap skala kecemasan karir, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934. Nilai ini menunjukkan bahwa skala kecemasan karir yang digunakan dalam penelitian ini tergolong *reliabel* dalam hal keandalan pengukuran.

2. Kepercayaan Diri

a. Definisi Operasional kepercayaan diri

Menurut Lauster kepercayaan diri merupakan sikap atau yakin terhadap kemampuan diri sendiri sehingga dalam tindakannya tidak terlalu cemas, merasa bebas dalam melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam interaksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi serta dapat mengenal kelebihan dan kelemahan diri sendiri. (Lauster, 2002)

Kepercayaan diri diukur berdasarkan tiga lima aspek menurut Lauster (2002), yaitu sebagai berikut :

a. Keyakinan akan kemampuan diri

Sikap positif terhadap diri sendiri tercermin dari pemahaman yang mendalam dan kesadaran penuh atas setiap tindakan yang dilakukan..

b. Optimis

Seseorang yang memiliki sikap positif akan cenderung melihat segala sesuatu tentang dirinya, harapan hidup, dan kemampuannya dengan cara yang optimis dan penuh keyakinan.

c. Objektif

Individu yang memiliki kepercayaan diri cenderung melihat permasalahan atau situasi berdasarkan kenyataan yang objektif, bukan semata-mata dari sudut pandang atau penilaiannya sendiri.

d. Bertanggung Jawab

Kesiapan individu dalam menerima dan menghadapi segala akibat dari tindakan yang telah dilakukannya.

e. Rasional

penelaahan terhadap sebuah permasalahan, situasi, atau peristiwa dengan menggunakan logika dan pemikiran yang rasional

b. Pengembangan alat ukur

Skala kepercayaan diri diadaptasi dari yang disusun oleh Putri (2020) berdasarkan teori yang di kemukakan oleh Lauster (Ghufron dan Risnawati, 2012). Skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek yaitu 1) Keyakinan kemampuan diri, 2) Optimis, 3) Objektif, 4) Bertanggung jawab, 5) Rasional Jumlah item dan penempatannya dalam angket akan dijelaskan dalam *blueprint* pada tabel berikut :

Tabel 5. Blueprint Skala Indikator Kepercayaan Diri

No	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Keyakinan kemampuan diri	1,11,15,19	3,6,16,21	8
2.	Optimis	2,8,12,20,22	7,10,14,17,18	10
3.	Objektif	13		1
4.	Bertanggung Jawab	4	9	2
5.	Rasional	5		1
		14	12	22

Pengukuran kecemasan karir menggunakan tipe skala Likert dengan empat alternatif jawaban favorable dari sangat setuju (SS) diberi skor 3, setuju (S) diberi skor 2, tidak setuju (TS) diberi skor 1 dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 0 begitupun sebaliknya untuk unfavorable. Subjek penelitian memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara menekan pada satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dirinya.

Setiap kategori jawaban memiliki skor tersendiri sesuai dengan positif atau negatifnya item. Berikut nilai skor perkategori :

Tabel 6. Pedoman Pemberian Skor Skala Kepercayaan Diri

Kontinum Respon	Skor Item	
	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju (SS)	3	0
Setuju (S)	2	1
Tidak Setuju (TS)	1	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	3

c. Uji alat ukur skala Kepercayaan diri

1) Uji diskriminasi Item Skala Kepercayaan Diri

Daya diskriminasi item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2011). Uji diskriminasi item pada skala kepercayaan diri akan menggunakan komputer dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Skala dalam penelitian dinyatakan valid apabila diperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* minimal $\geq 0,300$. Apabila nilai kurang dari batas minimal tersebut, maka item penelitian dianggap gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan hasil uji diskriminasi item didapatkan 22 item valid dan 4 tidak valid dari total 26 aitem yang diuji. Item-item yang gugur tersebut meliputi item nomor: 3,8,10,14 Indeks validitas bergerak antara.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Skala Kepercayaan Diri

No.	Aspek	Nomor Item				Jumlah item
		Favorabel		Unfavorabel item		
		Valid	gugur	valid	gugur	
1.	Keyakinan kemampuan diri	1,11,15,19	-	6,16,21,23	-	8
2.	Optimis	2,12,20,22,24	-	7,17,18,25,26	-	10
3.	Objektif	13	3	-	8	3
4.	Bertanggung Jawab	4	14	9	-	3
5.	Rasional	5	-	-	10	2
Total						26

2) Uji reliabilitas skala Kepercayaan Diri

Uji reliabel pada skala kepercayaan diri akan menggunakan computer dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Skala dalam penelitian dinyatakan reliabel apabila diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas skala kecemasan karir diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851 Hal tersebut berarti bahwa skala kepercayaan diri dapat dikatakan *reliabel*.

C. Pelaksanaan Pengambilan Data Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan mulai tanggal 10 Agustus 2025 melalui pemberian kuisioner secara *online* berupa *link* yang disebar melalui

WhatsApp. Didapatkan sebanyak 63 responden mahasiswa dari berbagai Universitas yang berpartisipasi dalam pengambilan data penelitian ini. Adapun langkah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengambilan data melalui *Google Form*
- b. Dalam *link* kuisioner terdapat *informed consent* sebagai bentuk pemahaman kepada responden tentang kesediannya berpartisipasi dalam penelitian. Apabila responden bersedia maka kuisioner dapat berlanjut.
- c. Seluruh data yang terkumpul dilanjutkan pada proses skoring sesuai dengan pedoman, kemudian membuat tabulasi data uji validitas dan reliabilitas
- d. Setelah itu dilanjutkan dengan analisis data untuk menguji hipotesis

D. Analisis Data

Analisis data merupakan proses lanjutan setelah seluruh data dari responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden,mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiono, 2023).

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* karena penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi korelasi antara satu variabel bebas bergejala kontinum (Kepercayaan diri) dengan satu variabel tergantung bergejala kontinum pula (kecemasan karir). Perhitungan statistik tersebut dibantu dengan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*).

Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika nilai $p \geq 0,05$ dengan menggunakan rumus *kolmogorof smirnof* (Priyatno, 2011).

Selanjutnya adalah melakukan uji linieritas. Uji linieritas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data apakah data berpola linear atau tidak. Menurut Priyanto (2011) dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila nilai signifikansi pada *F linearity* kurang dari 0,05 ($p \geq 0,05$)

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas maka tahap berikutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan analisis statistik *Product Moment Pearson*. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 ($p < 0,05$) berarti bahwa hipotesis diterima.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi korelasi satu variabel bebas yaitu kepercayaan diri dengan satu variabel tergantung yaitu kecemasan karir, maka model analisa statistik yang tepat adalah analisis korelasi *Product Moment*.

Perhitungan statistic penelitian ini menggunakan program komputer *Statistical Package for the Sosial Science* (SPSS), agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan kepada populasinya, sehingga harus memenuhi asumsi sebagai berikut:

1. Normalitas Distribusi

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas didapatkan nilai statistik variabel kecemasan karir sebesar 0,863 dengan nilai sig 0,001. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kecemasan karir berdistribusi tidak normal karena nilai sig $< 0,05$.

2. Linieritas Hubungan

Hasil uji linieritas hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir diperoleh nilai F *Deviation from Linearity* sebesar 1,772 dengan signifikansi = 0,057 ($p > 0,05$), berarti dapat dikatakan mengikuti garis linear.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel kecemasan karir terdistribusi tidak normal, maka analisis data dengan uji korelasi *Non Parametric Spearman Rho*. Oleh karena itu, untuk menguji hubungan antara variabel kepercayaan diri dengan kecemasan karir digunakan uji korelasi *Spearman*. Pemilihan *Spearman* ini didasarkan pada sifatnya sebagai uji *non parametric*.

Tabel 8. Data Hasil Penelitian

S	X	Y
1	52	49
2	55	21
3	55	37
4	34	41
5	43	33
6	40	43
7	36	48
8	40	28
9	50	27
10	36	47
11	40	32
12	39	28
13	52	24
14	46	31
15	39	41
16	51	33
17	46	32
18	53	32
19	43	24
20	38	43
21	45	33
22	53	14
23	49	42
24	48	85
25	50	83
26	49	85
27	48	85
28	51	85
29	47	86

S	X	Y
30	49	81
31	54	81
32	47	80
33	48	77
34	50	75
35	44	80
36	42	78
37	46	77
38	39	78
39	38	76
40	35	72
41	40	71
42	42	72
43	29	76
44	28	72
45	35	73
46	29	69
47	32	66
48	37	68
49	30	69
50	38	72
51	31	77
52	36	75
53	36	74
54	31	74
55	34	45
56	28	76
57	30	77
58	33	75

S	X	Y
59	43	80
60	43	46
61	42	86
62	41	87
63	43	85

Keterangan:

S : Subjek

X : Kepercayaan diri

Y : Kecemasan karir

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian berupa hasil data deskripsi dan analisis statistic *Non Parametric Spearman Rho*. Adapun hasil deskriptif dan analisis statistic tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Deskriptif Nilai Kepercayaan Diri

No	Kategori	Batas Nilai	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tinggi	51-66	9	14,28%
2.	Tinggi	40-50	29	46,03%
3.	Sedang	29-39	23	36,50%
4.	Rendah	18-28	2	3,19%
5.	Sangat Rendah	0-17	0	0%
Jumlah			63	100%

Tabel 9 menyajikan data tentang deskriptif nilai skala Kepercayaan diri, dapat dilihat bahwa kategori kepercayaan diri subjek penelitian berada dalam kategori sangat rendah sebanyak 0% , kategori rendah sebanyak 3,19% , kategori sedang sebanyak 36,50% , kategori tinggi sebanyak 46,03%, dan kategori sangat tinggi sebanyak 14,28%.

Tabel 10. Deskriptif Kecemasan Karir

No	Kategori	Batas Nilai	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Tinggi	97-129	0	0%
2.	Tinggi	76-96	23	36,50%
3.	Sedang	55-75	15	23,80%
4.	Rendah	33-54	14	22,24%
5.	Sangat Rendah	0-32	11	17,46%
	Jumlah		63	100%

Tabel 10 menyajikan data tentang deskriptif nilai skala kecemasan karir, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa kategori kecemasan karir subjek penelitian berada dalam kategori sangat rendah sebanyak 17,46%, kategori rendah sebanyak 22,24%, kategori sedang sebanyak 23,80%, kategori tinggi sebanyak 36,50%, dan kategori sangat tinggi sebanyak 0 %.

Analisis uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan Analisa *non parametric spearman rho*. Adapun hasil tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Analisis *Non Parametric Spearman Rho*

Correlations			kepercyaandiri	kecemasankarir
Spearman's rho	Kepercayaan andiri	Correlation Coefficient	1,000	-,050
		Sig. (1-tailed)	.	,349
		N	63	63
	kecemasankarir	Correlation Coefficient	-,050	1,000
		Sig. (1-tailed)	,349	.
		N	63	63

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat nilai korelasi antara kepercayaan diri (X) dengan kecemasan karir (Y) $r_{rho} = -0,050$ dan sig atau $p = 0,349$ ($p > 0,05$). Artinya bahwa tidak ada hubungan negatif antara kecemasan karir dengan kepercayaan diri pada mahasiswa akhir. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir ditolak.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas, penelitian ini menemukan tidak adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir. Kepercayaan diri tidak ada hubungannya dengan kecemasan karir pada mahasiswa akhir. Hasil analisis korelasi *non parametric spearman rho* menunjukkan koefisien korelasi sebesar $-0,050$ dengan taraf signifikan $p = 0,349$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak, yaitu tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia karir pada mahasiswa akhir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Temuan ini memberikan gambaran bahwa meskipun seorang individu memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik, hal tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan rendahnya kecemasan karir yang dialami.

Menurut Greenberger dan Padesky (1995), kecemasan merupakan respon emosional yang ditandai oleh reaksi fisik, pikiran, perilaku, dan suasana hati ketika individu menghadapi situasi yang menantang. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir, situasi tersebut dapat berupa persaingan dunia kerja, tuntutan keluarga, ataupun ketidakpastian terhadap masa depan.

Beberapa mahasiswa yang percaya diri tetap menunjukkan gejala fisiologis kecemasan, seperti jantung berdebar, tangan berkeringat, atau sulit tidur ketika menghadapi seleksi kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepercayaan diri tidak cukup untuk menekan gejala fisik kecemasan, karena reaksi tersebut lebih dipengaruhi oleh sistem saraf dan kondisi situasional.

Individu dengan kepercayaan diri tinggi pun bisa dipenuhi pikiran negatif saat menghadapi dunia kerja, misalnya merasa khawatir tidak diterima atau takut mengecewakan orang tua. Pikiran otomatis ini merupakan salah satu inti kecemasan menurut Greenberger & Padesky, dan sering kali muncul tanpa dapat dikendalikan sepenuhnya oleh tingkat kepercayaan diri.

Beberapa mahasiswa percaya diri tetap menunjukkan perilaku menghindar, seperti menunda melamar pekerjaan atau merasa enggan mengikuti pelatihan karir. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri tidak menjamin individu berperilaku adaptif ketika kecemasan karir muncul.

Kecemasan karir juga memengaruhi suasana hati. Mahasiswa yang percaya diri tetap dapat merasakan gelisah, murung, atau tertekan ketika membayangkan kompetisi kerja yang ketat. Artinya, kepercayaan diri tidak selalu

berfungsi sebagai penyangga emosi dalam menghadapi situasi penuh ketidakpastian.

Menurut Lauster (1978), individu yang percaya diri memiliki sejumlah karakteristik penting, seperti: keyakinan terhadap kemampuan diri, sikap optimis, objektif dalam berpikir, rasa tanggung jawab, serta kemampuan bersikap rasional. Namun, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun mahasiswa telah memiliki karakteristik tersebut, kecemasan karir tetap dapat muncul karena faktor-faktor lain yang tidak berkaitan langsung dengan kepercayaan diri

Mahasiswa mungkin memiliki keyakinan pada kemampuan akademis atau keterampilan yang dimilikinya. Namun, kecemasan karir bisa tetap timbul ketika mereka dihadapkan pada realitas pasar kerja yang kompetitif dan terbatasnya kesempatan kerja. Dengan demikian, keyakinan diri tidak otomatis mengurangi ketakutan akan penolakan kerja atau ketidakpastian masa depan.

Dengan demikian, sesuai teori Lauster, kepercayaan diri memang mencakup aspek keyakinan, optimisme, objektivitas, tanggung jawab, dan rasionalitas. Namun, dalam konteks penelitian ini, aspek-aspek tersebut belum cukup kuat untuk menurunkan kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ditolak, dan hasil ini menegaskan bahwa kecemasan karir merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi berbagai faktor di luar kepercayaan diri individu

Kepercayaan diri merupakan kunci vital seseorang untuk meraih kesuksesan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kepercayaan diri memungkinkan seseorang mengatasi tantangan baru, meyakini diri sendiri dalam

situasi sulit, melewati batasan yang menghambat, menyelesaikan hal yang belum pernah orang tersebut lakukan dan mengeluarkan bakat serta kemampuan yang dimiliki sepenuhnya. Kepercayaan diri memberi seseorang keberanian untuk tidak mengkhawatirkan akibat kegagalan. Mahasiswa akhir yang memiliki kepercayaan diri akan terhindar dari kecemasan menghadapi dunia kerja karena yakin akan kemampuan dirinya.

Menurut Lauster (1978), kepercayaan diri ditandai dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri, sikap optimis, objektif, rasa tanggung jawab, dan rasionalitas. Seorang mahasiswa yang percaya diri biasanya yakin pada keterampilan dan ilmunya, mampu berpikir positif, realistis, serta bertanggung jawab terhadap masa depannya. Namun, hasil penelitian memperlihatkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik, hal itu tidak selalu menurunkan kecemasan karir.

Hal ini bisa disebabkan karena ciri-ciri kepercayaan diri menurut Lauster lebih menekankan pada aspek internal individu, sementara kecemasan karir sering kali dipengaruhi faktor eksternal seperti kompetisi kerja, keterbatasan lapangan pekerjaan, serta tekanan sosial dari keluarga dan lingkungan. Dengan demikian, kepercayaan diri yang tinggi tidak selalu mampu menghapus kecemasan karir ketika mahasiswa berhadapan dengan realitas eksternal yang menantang.

Di sisi lain, Greenberger & Padesky (1995), menjelaskan bahwa kecemasan merupakan respon emosional yang mencakup reaksi fisik, pemikiran, perilaku, dan suasana hati ketika individu menghadapi situasi yang dianggap sulit.

Dalam konteks karir, kecemasan bisa muncul dalam bentuk detak jantung meningkat saat wawancara, pikiran negatif tentang kegagalan, perilaku menghindar dalam melamar pekerjaan, atau suasana hati yang diliputi ketakutan terhadap masa depan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun mahasiswa memiliki kepercayaan diri, kecemasan karir tetap bisa muncul karena faktor-faktor situasional yang tidak dapat dikendalikan hanya dengan kepercayaan diri. Misalnya, mahasiswa yang optimis tetap bisa mengalami reaksi fisik berupa tegang saat tes kerja, atau mahasiswa yang rasional tetap diliputi perasaan takut karena persaingan kerja yang ketat. Dengan kata lain, dimensi kecemasan menurut Greenberger & Padesky berjalan secara independen dari tingkat kepercayaan diri mahasiswa.

Dalam pembahasan kedua teori tersebut, maka hasil penelitian dapat dipahami bahwa kepercayaan diri (Lauster) memang memberi bekal psikologis bagi mahasiswa, namun hal itu tidak otomatis menekan reaksi kecemasan (Greenberger & Padesky). Kepercayaan diri bekerja pada ranah keyakinan dan sikap, sementara kecemasan karir melibatkan respon emosional yang lebih kompleks, termasuk pengaruh kondisi eksternal.

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, diketahui bahwa tidak ada hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepercayaan diri dan kecemasan pada penelitian ini ditolak. Hal tersebut menunjukkan hasil penelitian

ini berbanding terbalik dengan teori Browman (2001) yang menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu berdasarkan hasil uji *Spearman's Rank Correlation* dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa akhir di Universitas HKBP Nommensen.

Sementara untuk nilai korelasi sebesar 0,667 yang artinya ada hubungan antara variabel kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada fresh graduate di Universitas HKBP Nommensen ($\text{sig} < 0,05$) yang berarti hipotesis penelitian diterima, berdasarkan hasil uji spearmen bahwa terdapat nilai yang tidak signifikan yang dimana tidak ada ditemukan hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan pada mahasiswa akhir di universitas HKBP Nommensen Medan. Artinya Hipotesis penelitian ini ditolak (Kurniawan, 2015).

Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Meiriza (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa kepercayaan diri memiliki hubungan dengan kecemasan pada sarjana S1 pencari kerja dalam menghadapi dunia kerja. Hasil analisis menyatakan bahwa kepercayaan diri memberikan sumbangan efektif terhadap kecemasan sebesar 3,6%. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja, artinya semakin rendah kepercayaan diri maka semakin

tinggi kecemasan, sebaliknya semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin rendah kecemasan pada mahasiswa akhir dalam menghadapi dunia karir.

Penelitian ini mengkaji tingkat kepercayaan diri dan kecemasan karier pada total 63 responden yang tersebar di empat wilayah: Indramayu, Cirebon, Brebes, dan Jombang. Secara keseluruhan, temuan dari data ini memberikan gambaran yang menarik mengenai kondisi psikologis responden.

Pada tingkat kepercayaan diri, hasilnya sangat positif. Mayoritas responden menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi hingga sangat tinggi. Kelompok terbesar berada pada kategori tinggi, yang mencakup hampir separuh populasi (46,03%). Fenomena ini terlihat konsisten di setiap wilayah. Di Jombang, dengan populasi responden terbesar (25 orang), tingkat kepercayaan diri yang tinggi mencapai 52%, sementara di Brebes, angkanya bahkan lebih dominan, mencapai 55,56% dari total responden di wilayah tersebut. Angka-angka ini menunjukkan bahwa secara umum, responden merasa yakin akan kemampuan diri mereka.

Namun, ketika beralih ke data kecemasan karier, muncul tren yang berbeda. Meskipun tingkat kepercayaan diri mereka kuat, sebagian besar responden juga mengalami tingkat kecemasan karier yang signifikan. Kelompok terbesar masih berada pada kategori tinggi (36,50%), dan jika digabungkan dengan kategori sedang, lebih dari 60% responden merasakan kekhawatiran terkait karier mereka.

Kecemasan ini juga tampak bervariasi antar wilayah. Di Brebes, lebih dari separuh responden (55,56%) berada pada kategori kecemasan karier tinggi. Di sisi lain, Jombang menunjukkan dinamika yang unik; meskipun memiliki jumlah responden tertinggi yang merasa cemas, mereka juga memiliki jumlah responden terbanyak yang berada pada kategori sangat rendah (28%), menunjukkan adanya dua kelompok yang sangat kontras dalam satu wilayah.

Secara ringkas, data ini melukiskan potret yang kompleks. Sebagian besar responden adalah individu yang percaya diri, namun keyakinan diri ini tidak serta-merta menghilangkan kekhawatiran mereka terhadap masa depan karier. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor di luar kemampuan pribadi seperti ketidakpastian pasar kerja atau tekanan social kemungkinan besar memainkan peran besar dalam memicu kecemasan ini.

Peneliti berpendapat ada beberapa faktor teknis yang menyatakan hipotesis ini ditolak, diantaranya yaitu : (1) Pengambilan Data : Peneliti merasa bahwa proses pengambilan data kurang efektif. Penyebaran dengan menggunakan google form dinilai praktis bagi peneliti, namun memiliki kelemahan yaitu peneliti tidak bisa mengawasi langsung proses pengisian google form yang dilakukan oleh responden ; (2) Kondisi Responden : Kondisi responden yang pada saat proses pengisian data tidak diawasi langsung oleh peneliti menyebabkan ketidakpahaman atau bahkan tidak tersampaikan tata cara dan instruksi pengisiannya., sehingga Situasi juga mempengaruhi pengisian data yang dilakukan oleh subjek menurut peneliti.

Wiguna (2017) dalam penelitiannya tentang Efikasi Diri dan Dukungan Sosial sebagai Prediktor Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir menemukan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial adalah faktor yang paling berpengaruh. Artinya, keyakinan individu terhadap kemampuan spesifiknya (efikasi diri) dan dukungan dari orang lain lebih penting daripada keyakinan umum tentang dirinya (kepercayaan diri). Ini bisa jadi alasan mengapa kepercayaan diri tidak memiliki hubungan signifikan dalam penelitian Anda.

Suryani dan Lestari (2018) dalam studi mereka tentang Pengaruh Harapan dan Realitas Pasar Kerja terhadap Kecemasan Karir pada Mahasiswa menunjukkan bahwa perbedaan antara harapan karir yang tinggi dengan realitas pasar kerja yang sulit adalah penyebab utama kecemasan. Penelitian ini mendukung argumen bahwa faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau persaingan kerja bisa menjadi penyebab kecemasan, mengesampingkan peran faktor internal seperti kepercayaan diri.

Dengan demikian setelah melalui proses penelitian dan analisis data yang sesuai, penelitian ini telah mencapai tujuannya yakni mengetahui bahwa kepercayaan diri tidak mempunyai hubungan yang negatif dengan kecemasan karir dalam menghadapi karir pada mahasiswa akhir di beberapa kampus yang ada di Indonesia.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada tidak ada hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia karir. dalam penelitian ini menunjukan tinggi rendahnya kepercayaan diri tidak mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia karir. Nilai kepercayaan diri memiliki nilai sangat tinggi sebesar 46,03% dan kecemasan karir memiliki nilai sangat rendah sebesar 17,46%.

B. SARAN

Penulis menyadari dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Dalam proses pengambilan data dilakukan secara online dengan google form, metode pengambilan data seperti ini memiliki kekurangan karena tidak dapat memantau responden saat mengisi kuisioner, dan juga alat ukur yang digunakan khususnya pada variabel x yaitu kepercayaan diri masih bersifat umum, sehingga tidak memberikan hasil yang spesifik. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan agar dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait.

1. Bagi mahasiswa akhir

Dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada mahasiswa tingkat akhir untuk mampu mengoptimalkan kepercayaan diri yang positif untuk mempersiapkan diri masuk dalam dunia karir, Temuan ini sangat penting untuk

perencanaan intervensi. Program dukungan bagi mahasiswa akhir sebaiknya tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan dan kepercayaan diri, tetapi juga harus mencakup strategi untuk mengelola kecemasan. Pendekatan yang holistik, yang menggabungkan bimbingan karier praktis dengan dukungan psikologis, akan lebih efektif dalam membantu mahasiswa menjalani transisi dari dunia kampus ke dunia kerja dengan lebih lancar dan mental yang lebih sehat.

2. Saran bagi Perguruan Tinggi

Memberikan program-program untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa untuk mengasah bakat-bakat yang dimiliki serta memberikan bekal untuk memasuki dunia karier, agar mahasiswa bisa lebih terarah dalam menentukan karirnya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sama, penelitian ini akan dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian, akan tetapi alangkah lebih baiknya jika dapat menemukan hasil yang belum ada pada penelitian ini. Serta menambahkan variabel lain sehingga penelitian akan lebih bervariasi yang berhubungan dengan kecemasan karier, seperti dukungan orang sosial, kematangan emosional lingkungan, interaksi sosial. Dan diharapkan nantinya dapat mengembangkan penelitian yang lebih detail dan lebih menarik lagi dengan sample yang lebih luas untuk perkembangan ilmu psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhnaf, Ardhito Faza, Resdiyanti Permata Putri, Aqsa Vaca, Novita Putri Hidayat, Rizka Iznania Az-zahra, dan Ahmad Rusdi. 2022. "AKHIR." 6(1): 107–18.
- Fadel*, Alda Fahira, dan Dian Kinayung. 2023. "Kecemasan Karir: Konsep Diri dan Dukungan Sosial pada Mahasiswa." *TAUJIHAT: Jurnal Bimbingan Konseling Islam* 4(2): 138–50. doi:10.21093/tj.v4i2.8023.
- Gufron. 2019. "Kepercayaan Diri." *Jurnal Penelitian Pendidikan* 5(1): 1689–99.
- Kariim, Rafli Muhammad AL, dan Tugimin Supriyadi. 2024. "Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir di Kampus Kota Bekasi." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 2(8): 163–70. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13231256>.
- Kristen, Universitas, dan Satya Wacana. 2021. "Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha." 12(3): 341–45. doi:10.23887/jibk.v12i3.38620.
- Laily, Dwiana Febriyan Nur, dan Isnanita Noviya Andriyani. 2024. "Dampak Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Alumni Bimbingan Dan Konseling Islam." *Jurnal Edukasi : Jurnal Bimbingan Konseling* 10(1): 43–54. doi:10.22373/je.v10i1.19556.
- Mora, Indo, Siska Dwi Ningsih, Sri Ramadhani, dan Klarita Cerah Tafona. 2021. "Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Program Studi Farmasi Universitas Sari Mutiara Indonesia." *Jurnal Psychomutiara* 4(2): 75–91. doi:10.51544/psikologi.v4i2.3325.
- Moslem, Bima Abie, dan Sri Muliati Abdullah. 2024. "Kepercayaan Diri dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir Universitas

Mercu Buana Yogyakarta.” : 310–28.

Muqaramma, Rifkatul -, Ahmad Razak, dan Harlina Hamid. 2022. “Fenomena Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Era Disrupsi 4.0.” *Sultra Educational Journal* 2(1): 28–33. doi:10.54297/seduj.v2i1.222.

Noviyanti, Arista. 2021. “Dinamika Kecemasan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.” *Jurnal Pendidikan* 3(2): 1–23.

Nurjanah, Anisa Siti. 2018. “Al-Ittizaan: Jurnal Bimbingan Konseling Islam Kecemasan Mahasiswa Fresh Graduate Dalam Melamar Pekerjaan.” *Ejournal* 1(2): 35–38. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/alittizaan/article/view/9160/5457>.

Paulina, Paska, Br Manurung, Nancy Naomi Aritonang, Fakultas Psikologi, Universitas Hkbp, dan Nommensen Medan. 2023. “Hubungan Antara Kematangan Karir Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Universitas HKBP Nommensen.” 3: 7860–76.

Putri, Anggia. 2020. “Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Di Uin Ar-Raniry.” *Universitas Islam Negeri Ar-raniry* 10(2): 111–12.

Putri Pamiastiwibowo, Alya, Nanik Prihartanti, Psikolog Program Studi Psikologi, dan Fakultas Psikologi. 2024. “Hubungan Antara Kepercayaan Diri dan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.” 00: 1–14.

Salim, A, R Jatnika, dan W Yudiana. 2023. “Hubungan Fear of Missing Out Dengan Social Media Addiction Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Pengguna Instagram (Relationship Between Fear of Missing out and Social Media Addiction In Instagram Users).” *Jurnal Ilmu Siber dan Teknologi Digital (JISTED)* 2(1).

Sekarina, Devinda Priska, dan Yeniar Indriana. 2020. “Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

- Pada Siswa Kelas Xii Smk Yudya Karya Magelang.” *Jurnal EMPATI* 7(1): 381–86. doi:10.14710/empati.2018.20254.
- Sharen Putri Tesalonia, dan Doddy Hendro Wibowo. 2023. “Hubungan Antara Adaptabilitas Karier Dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir.” *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 2(12): 4665–76. doi:10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i12.6395.
- Sinaga, Immanuel, Sri Sihombing, Tiara Syahputri, Widia Gultom, Yoland Margareth, Simbolon, dan Firtriani Lubis. 2025. “Korelasi Antara Self Efficacy Dan Dukungan Sosial Terhadap Perencanaan Karir Siswa Kelas 11 Mipa 3 Sman 2 Sidikalang.” 6(1): 727–37.
- Sholikhah, Mufidah, W., & Nursanti, E. (2021). Komunikasi Interpersonal Dengan Job Search Behavior. *IDEA: Jurnal Psikologi* IDEA: Jurnal Psikologi 5(2) : 21
- Surya, P., Suroso, S., & Muhammad, F. (2025). The Effectiveness Of Psychological Well-Being Psychoeducation On Career Anxiety In Vocational High School Students Based On Gender. *International Journal of Research in Counseling*, 4(1), 61-66.
- Suryani, N., & Lestari, S. (2018). Pengaruh Harapan dan Realitas Pasar Kerja terhadap Kecemasan Karir pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 45-56.
- Taylor, Shelley E., dan Jonathon D. Brown. 1994. “Positive illusions and well-being revisited: Separating fact from fiction.” *Psychological Bulletin* 116(1): 21–27. doi:10.1037/0033-2909.116.1.21.
- Vardia, Melly Amalia, dan Nur Fitrotul Kamilah. 2023. “Hubungan antara Efikasi Diri dengan Problem-Solving dalam Mengerjakan Skripsi Mahasiswa Psikologi Universitas Islam Raden Rahmat.” *Flourishing Journal* 2(7): 522–28. doi:10.17977/um070v2i72022p522-528.
- Wulandari, R., & Hidayati, S. (2019). Hubungan Kepercayaan Diri dengan

Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas A*, 12(3),201-210

Zahro, Siti Sulhah Husniyatul, Aisyah Ratnaningtyas, dan Desy Prastyani. 2023. “Peran Kepercayaan Diri Untuk Mengatasi Kecemasan Para Fresh Graduate Di Banten Dalam Menghadapi Persaingan Kerja.” *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi* 21(9): 21–31.



*Lampiran 1***SKALA KEPERCAYAAN DIRI**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Username Instagram :

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama;
2. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda;
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah;
4. Responden diharapkan untuk memilih salah satu dari petunjuk yang telah disediakan sebagai berikut:

SS : Bila responden SANGAT SETUJU dengan pernyataan tersebut.

S : Bila responden SETUJU dengan pernyataan tersebut.

TS : Bila responden TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut.

STS: Bila responden SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki				

2	Jika saya gagal dalam melakukan sesuatu, saya akan mencobanya kembali				
3	saya merasa persaingan dunia kerja semakin ketat				
4	Saya merasa tidak yakin dengan segala sesuatu yang saya kerjakan				
5	Saya akan bertanggung jawab apabila keliru dalam mengerjakan pekerjaan				
6	Saya percaya untuk berhasil dalam seleksi dunia kerja tidak harus menggunakan orang dalam				
7	Saya tidak mampu menghadapi persaingan dunia kerja yang semakin ketat				
8	Saya merasa tidak lulus dalam tes pekerjaan karena tidak mempunyai orang dalam				
9	Saya tidak gampang menyerah terhadap hambatan yang saya hadapi				
10	mendahulukan kepentingan pribadi dari kepentingan umum				
11	Kadang-kadang saya tidak memperbaiki jika saya salah dalam mengerjakan sesuatu				
12	Saya tidak yakin dengan kelebihan yang saya miliki akan berhasil				
13	Saya percaya dengan kelebihan saya				
14	saya selalu dapat menghadapi tantangan yang baru				
15	Saya merasa kemampuan berbahasa Inggris sangat diperlukan dalam pekerjaan				
16	Saya tidak memiliki keahlian apapun				
17	Saya yakin ujian yang akan saya ikuti akan lulus sesuai dengan kemampuan saya				
18	Saya merasa tidak perlu mempersiapkan diri untuk tes kerja				
19	Saya merasa tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan baru				
20	Saya tidak ada harapan akan sukses seperti orang lain				

21	Saya yakin bahwa yang saya lakukan dengan sungguh sungguh akan membuahkan hasil				
22	Saya memiliki tujuan hidup yang jelas di masa yang akan datang				
23	Saya tidak yakin akan lulus setelah mengikuti ujian tes kerja				
24	Saya ingin membuktikan kepada orangtua saya bahwa saya mampu bekerja dengan baik				
25	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki				
26	Jika saya gagal dalam melakukan sesuatu, saya akan mencobanya kembali				



Lampiran 2

TABULASI DATA KEPERCAYAAN DIRI

No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	T	K
1	Afaf	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	0	2	1	52	ST	
2	Hibbatul	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	0	3	3	1	3	0	55	ST
3	Tedy wahyu	3	3	3	3	3	3	1	3	0	3	3	3	3	3	3	3	0	3	3	3	3	0	55	ST
4	Een Zaenab	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	0	2	1	2	1	2	0	1	2	1	34	S
5	Siti Nurjanah	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	3	3	1	2	3	0	2	0	43	T
6	Nurul	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	0	2	1	2	0	1	2	1	40	T
7	Umi khabibah	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	2	0	3	1	3	1	1	1	1	2	1	36	S
8	Ahmad Irfan	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	0	3	0	2	1	2	3	0	2	0	40	T
9	dindin	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	0	3	0	50	T
10	Nufus	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	0	1	1	2	0	1	2	0	36	S
11	Sri Indah	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	0	3	0	3	0	3	0	1	2	0	40	T
12	Nur kiptiyah	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	3	1	2	3	1	2	0	39	S
13	Munawwaroh	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	0	52	ST
14	KHOERUNISA	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	0	3	0	2	0	3	3	1	3	0	46	T
15	Putri Yani	2	2	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	0	2	1	2	0	1	2	1	39	S
16	Dede	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	0	3	3	0	3	0	51	ST
17	Nadhiva	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	0	3	0	3	1	3	3	0	3	1	46	T
18	Lisa	3	3	3	3	0	3	2	3	0	3	3	3	3	3	3	2	0	3	3	1	3	3	53	ST
19	Dina Tirtana	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	0	3	0	2	1	3	3	0	2	2	43	T
20	Farida	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	2	1	3	0	1	2	2	38	S
21	Suci iftia niati	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2	3	2	1	3	3	0	2	2	45	T
22	Cici Nurhayani	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	0	3	3	0	3	2	53	ST
23	Naufa Amalia	3	3	11	3	2	2	2	2	0	2	1	2	0	2	0	2	1	3	3	0	2	3	49	T
24	Varel	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	3	0	2	3	1	3	2	48	T
25	Wildan	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	3	0	2	3	1	3	3	50	T
26	Aditya	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	3	0	2	3	1	3	3	49	T
27	Rivan	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	3	0	2	3	1	3	3	48	T
28	Nabil	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	3	0	2	3	1	3	2	51	ST
29	Mahendra	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	3	0	2	3	1	3	2	47	T
30	Azka	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	0	3	0	2	3	1	3	2	49	T
31	Haidar	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	0	3	3	2	3	1	3	3	54	ST
32	Zhafran	3	1	3	2	2	2	3	3	0	3	2	3	3	2	0	3	1	2	3	1	3	2	47	T
33	Varel	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	0	3	2	2	3	1	3	3	48	T
34	Ihsan	3	3	3	3	2	0	3	2	1	3	2	2	3	2	0	3	3	2	3	1	3	3	50	T
35	Yafi	1	2	3	3	2	1	3	3	0	3	2	3	3	2	0	3	1	2	1	0	3	3	44	T
36	Ihsan	2	3	3	3	2	1	3	1	0	3	2	1	3	2	0	2	3	2	2	1	3	0	42	T
37	Ubaid	2	3	3	1	3	0	3	3	1	3	2	3	3	2	0	2	3	2	3	1	3	0	46	T
38	Varhan	0	3	3	2	1	0	3	3	1	3	2	3	3	3	0	1	2	2	1	0	3	0	39	S
39	Ravvyan	3	3	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	3	1	0	0	3	2	3	0	1	0	38	S
40	Rizquallah	1	1	3	0	3	1	3	3	2	0	2	3	3	0	0	1	3	2	3	1	0	0	35	S
41	Faris	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	2	3	3	1	0	1	3	2	2	1	1	0	40	T
42	Waskito	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	1	1	3	0	3	2	3	1	1	0	42	T
43	Elvano	3	0	1	3	3	1	1	3	0	0	1	3	2	0	1	0	1	1	3	2	0	0	29	S
44	Jessica	3	3	0	2	2	1	0	1	0	0	2	1	3	0	2	1	2	0	3	1	0	1	28	R
45	Amel	3	1	1	2	3	0	1	2	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	35	S
46	Adinda	3	3	1	2	3	0	1	2	0	1	1	2	3	1	1	1	0	1	1	0	1	1	29	S
47	Laras	3	2	0	2	3	1	0	0	1	1	3	0	3	1	3	2	3	0	2	0	1	1	32	S
48	Amanda	3	3	0	2	3	0	0	3	0	2	3	3	2	2	3	1	1	0	2	1	2	1	37	S
49	Hilda	3	3	1	2	1	1	1	1	0	1	2	1	3	1	2	1	3	1	0	0	1	1	30	S
50	Syifa	3	3	1	2	2	0	1	3	0	1	3	3	3	1	3	0	2	1	3	1	1	1	38	S
51	Natasya	3	3	1	2	2	0	1	2	3	0	3	2	3	0	3	0	0	1	1	0	0	1	31	S
52	Ajeng	3	3	2	2	0	0	2	2	3	0	3	3	3	0	3	1	0	2	3	0	0	1	36	S
53	Dewi	3	3	1	2	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	3	0	0	1	2	0	1	1	36	S
54	Azelia	3	3	1	2	1	2	1	2	2	0	1	3	2	0	1	1	0	1	3	1	0	1	31	S
55	Tiara	3	3	0	2	3	2	0	2	2	1	2	3	2	1	2	0	0	0	3	1	1	1	34	S
56	Wulan	3	3	0	2	2	2	0	2	2	2	0	2	3	0	0	2	0	0	3	1	0	1	28	R
57	Talita	3	3	1	2	2	2	1	2	2	0	0	3	3	0	0	0	0	1	3	1	0	1	30	S
58	Gita	3	3	0	2	2	2	0	2	2	0	3	3	1	0	3	2	0	0	3	1	0	1	33	S
59	Feby	3	3	1	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	0	1	3	1	3	1	43	T
60	Valencia	3	3	0	2	2	2	0	2	2	3	3	3	2	3	3	2	0	0	3	1	3	1	43	T
61	Natasya	3	3	0	2	2	2	0	2	2	3	2	3	3	3	2	2	0	0	3	1	3	1	42	T
62	Zara	3	3	0	2	2	2	0	2	2	3	3	3	3	3	0	2	0	0	3	1	3	1	41	T
63	Dinda	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	0	2	0	2	3	1	3	1	49	T

Lampiran 3

SKALA KECEMASAN KARIR

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Username Instagram :

Petunjuk Pengisian :

5. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama;
6. Pilih jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda;
7. Tidak ada jawaban yang benar atau salah;
8. Responden diharapkan untuk memilih salah satu dari petunjuk yang telah disediakan sebagai berikut:

SS : Bila responden SANGAT SETUJU dengan pernyataan tersebut.

S : Bila responden SETUJU dengan pernyataan tersebut.

TS : Bila responden TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut.

STS: Bila responden SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan tersebut

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Nafas saya terasa sesak saat membayangkan menghadapi wawancara kerja				
2	Jantung saya tetap sehat membayangkan menghadapi wawancara				
3	Jantung saya berdebar saat memikirkan masa depan karir saya				
4	Tangan saya sering berkeringat saat membicarakan dunia kerja				

5	Tubuh saya merasa rileks meski belum memiliki rencana karir yang jelas				
6	kepala saya merasa ringan dan tidak pusing saat memikirkan pekerjaan				
7	saya sering mengalami ketegangan otot saat ditanya soal masa depan				
8	Nafas saya stabil saat berpikir tentang pekerjaan				
9	Saya merasa mual karena tertekan oleh pikiran karir				
10	Saya gemetar saat saya memikirkan ketidakpastian karir				
11	saya berkeringat berlebihan ketika membahas karir				
12	Saya berfikir tidak mampu menghadapi dunia kerja				
13	Saya percaya bahwa saya memiliki potensi untuk berhasil di dunia kerja				
14	Saya beranggapan gagal sebelum melamar pekerjaan				
15	Saya yakin saya bisa mengatasi tantangan dimasa depan				
16	Saya ragu dengan keputusan karir saya sendiri				
17	Saya mampu berpikir jernih dalam merencanakan tujuan pekerjaan				
18	Pikiran saya sering dipenuhi rasa takut tentang masa depan pekerjaan				
19	Saya memandang karir sebagai peluang untuk berkembang				
20	Saya menganggap dunia kerja sebagai ancaman besar				
21	Saya yakin bisa menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat saya				
22	Saya membayangkan diri saya sulit untuk bekerja di tempat yang cocok				
23	Saya percaya punya peluang sukses				
24	Saya sering menganggap semua jalan karir tertutup untuk saya				
25	Saya tidak melakukan persiapan apa pun untuk masa depan karir saya.				
26	Saya aktif mencari Informasi tentang lowongan kerja				

27	Saya cenderung menghindari pembicaraan tentang pekerjaan.				
28	Saya berani mencoba memulai karir meskipun merasa belum sepenuhnya siap.				
29	saya mengambil langkah-langkah konkret untuk meraih karir				
30	Saya terbuka terhadap bimbingan karir dari dosen atau mentor				
31	Saya sering membatalkan niat mengikuti rekrutmen karena rasa takut				
32	saya jarang mencari tahu tentang industri atau bidang pekerjaan yang saya minati				
33	Saya menyusun rencana karir secara bertahap dan realistis				
34	saya menghindari tempat atau kegiatan yang berkaitan dengan dunia kerja				
35	Saya optimis terhadap langkah-langkah yang saya ambil				
36	Saya tetap memiliki harapan positif terhadap masa depan karir saya				
37	Saya merasa gugup setiap kali saya memikirkan masa depan saya				
38	Saya merasa sehat dan tidak mengalami keluhan jantung disaat berpikir tentang pekerjaan				
39	Saya merasa tenang meski belum memiliki pekerjaan yang tetap				
40	Saya cepat merasa panik saat dihadapkan pada pilihan karir				
41	Saya bisa menjaga kestabilan emosi saat menghadapi tekanan karir				
42	Saya optimis terhadap langkah-langkah yang saya ambil				
43	Saya sering merasa sedih tanpa alasan yang jelas saat membahas pekerjaan				
44	Saya sering mengalami perubahan suasana hati ketika memikirkan dunia kerja				
45	saya merasa tertekan setiap melihat lowongan kerja yang tidak sesuai				
46	saya bisa mengendalikan nafas saya saat membicarakan karir				
47	Saya bersyukur atas proses yang saya jalani dalam menyiapkan karir				

48	Saya merasa enggan untuk mengikuti proses rekrutmen dan seleksi kerja				
49	Saya mudah tersinggung saat ditanya soal rencana setelah lulus				
50	saya terus membayangkan hal-hal yang mengecewakan yang akan terdai setelah lulus				
51	Saya merasa bahagia ketika membayangkan pekerjaan impian saya				



Lampiran 4

TABULASI DATA KECEMASAN KARIR

No	Nama	1	3	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	37	39	40	41	42	43	Toi	Kat	
1	Afaf	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	0	3	0	3	2	1	1	0	2	0	2	2	3	1	0	1	0	2	2	0	49	R	
2	Hibbatul Auliya	1	2	0	3	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	2	1	0	0	1	1	1	1	21	SR	
3	Tedy wahyu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	3	0	3	3	3	0	3	0	0	3	2	0	3	2	0	3	0	3	1	2	0	1	37	R	
4	Een Zaenab	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	0	41	R	
5	Siti Nurjanah	1	1	0	1	2	1	0	1	0	2	0	2	1	1	1	0	0	1	0	1	1	3	2	1	1	0	0	1	2	1	1	2	1	1	0	0	1	0	1	0	33	R	
6	Nurul Hasanah, S.Pd.	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	0	0	1	43	R		
7	Umi khabibah	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	0	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	0	2	0	1	2	2	2	0	1	1	0	1	1	1	48	R
8	Ahmad Irfan Ardiansyah	1	1	0	1	2	1	0	1	0	2	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	3	0	0	1	0	0	0	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	28	SR
9	dindin	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	2	3	0	1	0	0	0	1	2	1	0	2	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	27	SR
10	Nufus	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	3	0	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	0	1	1	47	R
11	Sri Indah Sugiarti	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	3	1	1	1	1	0	2	1	1	2	2	1	0	1	0	0	0	0	32	SR		
12	Nur kiptiyah	0	1	0	2	2	1	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	3	0	1	1	0	0	1	2	1	0	2	1	1	0	0	1	2	1	1	28	SR	
13	Munawwaroh	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	2	3	0	2	1	0	1	0	1	1	1	1	24	SR	
14	KHOERUNISA	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	0	0	1	2	1	0	2	2	1	0	1	0	1	1	31	SR		
15	Putri Yani	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	41	R	
16	Dede Nurhayati	1	0	0	3	3	0	0	3	0	2	0	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	3	0	3	0	0	0	0	2	0	0	2	3	0	3	0	1	1	2	1	33	R	
17	Nadhiva Ajwajannah	3	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	2	3	1	0	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	0	0	0	32	SR		
18	Lisa	1	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	1	1	0	1	0	3	1	2	1	0	3	0	1	1	0	0	1	2	1	1	2	1	1	1	0	0	0	0	32	SR		
19	Dina Tirtana	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	1	1	1	0	0	1	2	1	1	2	1	1	0	0	1	2	1	0	24	SR	
20	Farida	1	1	1	0	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	43	R	
21	Suci iftia niati	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	3	1	1	1	1	0	0	1	2	1	1	3	1	1	0	1	0	0	0	33	R		
22	Cici Nurhayani	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	2	2	1	1	14	SR	
23	Naufa Amalia	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	0	3	0	3	1	1	1	1	1	1	3	0	2	1	1	1	0	2	0	0	3	2	1	0	1	1	1	1	1	42	R	
24	Varel	1	0	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	1	0	85	T	
25	Wlidan	1	0	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	0	1	0	83	T
26	Aditya	3	1	2	0	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	85	T
27	Rivan	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	0	1	0	85	T		
28	Nabil	3	1	2	0	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	85	T	
29	Mahendra	1	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	0	1	0	86	T		
30	Azka	2	1	2	1	2	2	2	0	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	81	T		
31	Haider	3	0	2	1	2	2	2	0	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	0	1	0	81	T		
32	Zhafran	2	1	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	0	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	80	T			
33	Varel	3	0	2	3	2	2	2	1	3	0	2	2	2	3	0	3	3	0	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	0	1	0	77	T		
34	Ihsan	2	1	2	3	2	2	2	1	3	0	2	2	2	3	0	3	3	1	2	2	3	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	75	S		
35	Yafi	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	0	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	0	1	0	80	T		
36	Ihsan	2	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	78	T			
37	Ubaid	3	1	2	3	2	2	2	0	3	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	0	3	2	3	2	3	3	1	0	1	0	77	T		
38	Varhan	2	2	2	3	2	0	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	0	3	2	3	2	3	3	3	1	3	78	T			
39	Rayyan	3	2	2	3	2	0	2	0	3	1	2	2	2	3	1	3	3	0	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	0	1	0	76	T		
40	Rizqullah	2	2	2	3	2	1	2	1	3	0	2	2	2	3	0	3	3	1	2	0	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	0	0	1	73	S			
41	Faris	3	2	2	3	0	1	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	3	0	2	0	3	3	2	0	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	1	1	71	S		
42	Waskito	1	2	2	3	0	1	2	1	3	0	2	2	2	3	0	3	3	1	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	1	0	1	1	72	S		
43	Elvano	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	3	2	0	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	3	1	76	T		
44	Jessica	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	2	0	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	72	S	
45	Amel	1	3	2	2	1	0	2	3	2	1	3	2																															

Lampiran 5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEPERCAYAAN DIRI

TAHAP PERTAMA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	81,70	54,654	,343	,848
aitem2	81,70	53,752	,458	,845
aitem3	81,79	54,789	,216	,853
aitem4	81,73	53,820	,444	,845
aitem5	81,73	53,194	,349	,849
aitem6	82,18	53,213	,350	,848
aitem7	81,98	54,688	,380	,847
aitem8	82,10	53,758	,299	,850
aitem9	81,97	54,036	,472	,854
aitem10	82,29	54,286	,272	,851
aitem11	81,71	54,182	,412	,846
aitem12	82,00	53,392	,437	,845
aitem13	81,94	53,122	,376	,847
aitem14	81,97	53,391	,253	,850
aitem15	81,98	53,543	,435	,845
aitem16	81,86	53,965	,388	,847
aitem17	82,06	53,956	,399	,845
aitem18	81,83	53,155	,455	,844
aitem19	81,55	52,964	,532	,843
aitem20	81,96	52,023	,422	,845
aitem21	82,08	52,148	,494	,843

aitem22	81,60	53,248	,481	,844
aitem23	82,04	53,869	,441	,845
aitem24	81,96	52,344	,470	,844
aitem25	81,96	53,816	,430	,846
aitem26	81,93	53,403	,368	,848



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEPERCAYAAN DIRI TAHAP KEDUA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	69,08	42,926	,367	,846
aitem2	69,08	42,268	,461	,843
aitem3	69,11	42,444	,430	,844
aitem4	69,35	42,185	,304	,850
aitem5	69,55	42,421	,281	,851
aitem6	69,36	43,139	,376	,846
aitem7	69,35	42,635	,457	,844
aitem8	69,09	42,464	,443	,844
aitem9	69,38	42,760	,463	,843
aitem10	69,31	42,383	,301	,850
aitem11	69,36	42,101	,434	,844
aitem12	69,24	42,529	,380	,846
aitem13	69,44	41,389	,419	,845
aitem14	69,21	40,818	,458	,843
aitem15	68,93	41,434	,554	,840
aitem16	69,34	40,551	,460	,843
aitem17	69,46	40,823	,497	,841
aitem18	69,98	41,715	,498	,842
aitem19	69,42	42,152	,477	,843
aitem20	69,34	41,032	,469	,842
aitem21	69,34	42,163	,456	,843
aitem22	69,31	41,807	,385	,846

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEDEMASAN KARIR

TAHAP PERTAMA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	51

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	67,7333	556,961	,491	,935
aitem2	68,8333	567,523	,202	,937
aitem3	67,6333	571,482	,114	,937
aitem4	67,9667	556,516	,492	,935
aitem5	68,6667	546,506	,515	,935
aitem6	68,2333	565,151	,220	,937
aitem7	67,8333	558,626	,409	,935
aitem8	68,3667	565,413	,196	,937
aitem9	67,9667	563,826	,285	,936
aitem10	67,9667	564,792	,217	,937
aitem11	68,3333	555,057	,424	,935
aitem12	68,2333	560,875	,280	,936
aitem13	68,8667	552,257	,581	,934
aitem14	68,3333	548,506	,565	,934
aitem15	68,6000	543,903	,570	,934
aitem16	68,2333	537,220	,718	,933
aitem17	68,2667	553,720	,437	,935
aitem18	67,7333	557,099	,386	,936
aitem19	68,9333	555,375	,423	,935
aitem20	68,7333	558,478	,512	,935
aitem21	69,0333	561,482	,332	,936

aitem22	68,1333	547,775	,573	,934
aitem23	69,3000	549,114	,573	,934
aitem24	68,6667	539,954	,695	,933
aitem25	68,4667	543,361	,638	,934
aitem26	69,2000	550,717	,543	,934
aitem27	68,2667	539,099	,746	,933
aitem28	68,8667	562,257	,328	,936
aitem29	68,8667	552,257	,581	,934
aitem30	69,0667	558,961	,455	,935
aitem31	68,4333	557,771	,383	,936
aitem32	68,6667	539,954	,695	,933
aitem33	68,4333	558,737	,394	,935
aitem34	68,2667	563,926	,236	,937
aitem35	68,6000	567,903	,175	,937
aitem36	69,2000	550,717	,543	,934
aitem37	68,2333	537,220	,718	,933
aitem38	69,3333	566,575	,230	,936
aitem39	69,3000	549,114	,573	,934
aitem40	67,8000	552,579	,501	,935
aitem41	68,4333	558,737	,394	,935
aitem42	68,8333	557,592	,366	,936
aitem43	68,0667	558,961	,370	,936
aitem44	67,5667	552,254	,673	,934
aitem45	67,8000	554,028	,566	,934
aitem46	69,0333	551,826	,542	,934
aitem47	68,9333	546,478	,596	,934
aitem48	68,2000	552,579	,522	,935
aitem49	68,3667	552,861	,413	,935
aitem50	68,1667	561,178	,358	,936
aitem51	68,6667	546,506	,515	,935

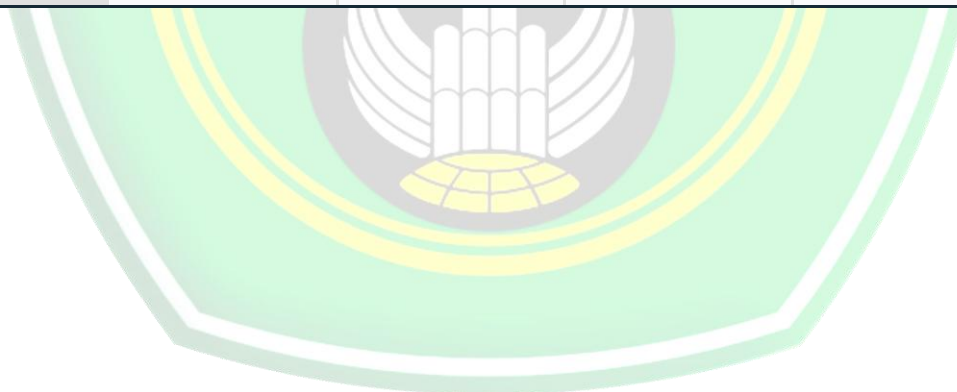
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KEDEMASAN KARIR

TAHAP KEDUA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	43

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	56,3000	482,907	,463	,940
aitem4	56,5333	480,464	,523	,939
aitem5	57,2333	472,806	,502	,940
aitem7	56,4000	483,628	,405	,940
aitem9	56,5333	488,809	,272	,941
aitem11	56,9000	480,162	,424	,940
aitem12	56,8000	485,131	,289	,941
aitem13	57,4333	477,357	,587	,939
aitem14	56,9000	473,472	,579	,939
aitem15	57,1667	470,144	,562	,939
aitem16	56,8000	463,200	,727	,938
aitem17	56,8333	479,316	,428	,940
aitem18	56,3000	482,424	,377	,940
aitem19	57,5000	480,810	,415	,940
aitem20	57,3000	483,252	,516	,940
aitem21	57,6000	485,972	,336	,941
aitem22	56,7000	472,838	,585	,939
aitem23	57,8667	474,326	,581	,939
aitem24	57,2333	465,357	,713	,938
aitem25	57,0333	469,275	,638	,938
aitem26	57,7667	475,702	,553	,939
aitem27	56,8333	465,661	,739	,938
aitem28	57,4333	487,771	,304	,941

aitem29	57,4333	477,357	,587	,939
aitem30	57,6333	483,413	,467	,940
aitem31	57,0000	481,103	,420	,940
aitem32	57,2333	465,357	,713	,938
aitem33	57,0000	484,207	,378	,940
aitem36	57,7667	475,702	,553	,939
aitem37	56,8000	463,200	,727	,938
aitem39	57,8667	474,326	,581	,939
aitem40	56,3667	478,171	,493	,940
aitem41	57,0000	484,207	,378	,940
aitem42	57,4000	483,834	,336	,941
aitem43	56,6333	484,102	,363	,940
aitem44	56,1333	477,361	,681	,939
aitem45	56,3667	478,585	,584	,939
aitem46	57,6000	477,697	,528	,939
aitem47	57,5000	472,121	,598	,939
aitem48	56,7667	478,047	,517	,939
aitem49	56,9333	477,513	,425	,940
aitem50	56,7333	486,685	,336	,941
aitem51	57,2333	472,806	,502	,940



Lampiran 7

UJI NORMALITAS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kepercayaandiri	,091	63	,200*	,964	63	,061
kecemasankarir	,222	63	-,001	,863	63	-,001

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

a. Lilliefors Significance Correction

Interpretasi :

Hasil uji normalitas didapatkan nilai statistik variabel Kecemasan karir sebesar 0,222 dengan nilai sig -0,001. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kecemasan karir berdistribusi tidak normal karena nilai $\text{sig} \leq 0,05$.

UJI LINIERITAS**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kecemasankarir * kepercayaandiri	Between	(Combined)	17939,913	27	664,441	1,878	,040
	Groups	Linearity	1640,840	1	1640,840	4,638	,038
		Deviation from Linearity	16299,073	26	626,887	1,772	,057
	Within Groups		12381,833	35	353,767		
	Total		30321,746	62			

Interpretasi :

Hasil uji linieritas hubungan antara variable kepercayaan diri dengan kecemasan karir didapatkan nilai $F_{Deviation from Linearity} = 1.772$ dengan nilai sig. = 0.057 ($p > 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel.

UJI HIPOTESIS**Correlations**

			kepercayaandiri	kecemasankarir
Spearman's rho	kepercayaandiri	Correlation	1,000	-,050
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	.	,349
		N	63	63
	kecemasankarir	Correlation	-,050	1,000
		Coefficient		
		Sig. (1-tailed)	,349	.
		N	63	63

Interpretasi:

Hasil uji koefisien korelasi antara variabel kepercayaan diri dengan kecemasan karir diperoleh nilai *correlation coefficient* -0,050 dan sig. sebesar 0,349 Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan karir.

Lampiran 10

KEPERCAYAAN DIRI

Jumlah Item Keseluruhan = 26
 Jumlah Item Gugur = 4
 Jumlah Item Valid = 22
 Rentang Skor = 0 - 3

Skor Minimal = $0 \times 22 = 0$
 Skor Maksimal = $3 \times 22 = 66$

$$\text{Mean} = \frac{\text{Skor Minimal} + \text{Skor Maksimal}}{2} = \frac{0 + 66}{2} = \frac{66}{2} = 33$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Rentang Skor}}{6} = \frac{66}{6} = 11$$

A (SANGAT TINGGI) = $M + (1,5 \times \text{SD}) = 33 + (1,5 \times 11) = 49,5$
 B (TINGGI) = $M + (0,5 \times \text{SD}) = 33 + (0,5 \times 11) = 38,5$
 C (RENDAH) = $M - (0,5 \times \text{SD}) = 33 - (0,5 \times 11) = 27,5$
 D (SANGAT RENDAH) = $M - (1,5 \times \text{SD}) = 33 - (1,5 \times 11) = 16,5$



Lampiran 11

KECEMASAN KARIR

Jumlah Item Keseluruhan = 51
 Jumlah Item Gugur = 8
 Jumlah Item Valid = 43
 Rentang Skor = 0 - 3

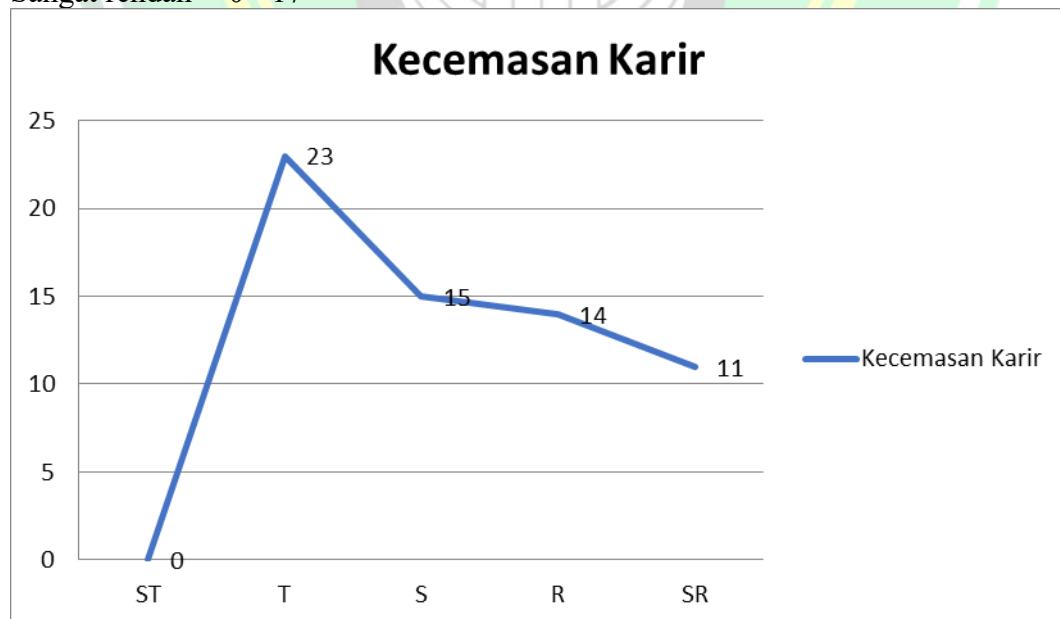
Skor Minimal = $0 \times 43 = 0$
 Skor Maksimal = $3 \times 43 = 129$

$$\text{Mean} = \frac{\text{Skor Minimal} + \text{Skor Maksimal}}{2} = \frac{0 + 129}{2} = \frac{129}{2} = 64,5$$

$$\text{SD} = \frac{\text{Rentang Skor}}{6} = \frac{129}{6} = 21,5$$

A (SANGAT TINGGI) = $M + (1,5 \times \text{SD}) = 64,5 + (1,5 \times 21,5) = 96,75$
 B (TINGGI) = $M + (0,5 \times \text{SD}) = 64,5 + (0,5 \times 21,5) = 75,25$
 C (RENDAH) = $M - (0,5 \times \text{SD}) = 64,5 - (0,5 \times 21,5) = 53,75$
 D (SANGAT RENDAH) = $M - (1,5 \times \text{SD}) = 64,5 - (1,5 \times 21,5) = 32,25$

Sangat tinggi = 97-129
 Tinggi = 76-97
 Sedang = 55-75
 Rendah = 33-54
 Sangat rendah = 0 - 17





UNIVERSITAS DARUL 'ULUM
FAKULTAS PSIKOLOGI

Program Studi S-1 Psikologi dan D-3 Farmasi
 Jl. KH. Abdurrahman Wahid no. 29A Jombang 61413

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : AFFAF Rokhatulu Jannah
 2. NIM : 212373201019
 3. Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI
DEGAN KECEMASAN KAYAK PADA
MAHASISWA AKHIR
 4. Nama Pembimbing I : Dr. H. Muhammad Farid, M.Si

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
10 - 06 - 2025	1. PROPOSAL	10-
31 - 06 - 2025	2. BAB I	10-
31 - 07 - 2025	3. BAB II	10-
06 - 07 - 2025	4. BAB III	10-
06 - 08 - 2025	5. INSTRUMEN	10-
	a. Konsultasi Alat Ukur/ Instrumen	
	b. Hasil Uji Butir Alat Ukur	
19 - 08 - 2025		10-
20 - 08 - 2025	6. BAB IV	10-
21 - 08 - 2025	7. BAB V	10-

DOSEN PEMBIMBING,

Dr. H. Muhammad Farid, M.Si



UNIVERSITAS DARUL 'ULUM
FAKULTAS PSIKOLOGI

Program Studi S-1 Psikologi dan D-3 Farmasi
 Jl. KH. Abdurrahman Wahid no.29A Jombang 61413

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Affaf Rokhatul Jannah
 2. NIM : 212373201019
 3. Judul Skripsi : HUBUNGAN KEPERCAYAAN DIRI
DENGAN KECEMASAN KARIR PADA
MAHASISWA AKHIR
 4. Nama Pembimbing II : Windy Chintya Dewi, S.Psi., M.Psi., Psikolog

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
05-07-2025	1. PROPOSAL	
06-08-2025	2. BAB I	
06-08-2025	3. BAB II	
06-08-2025	4. BAB III	
	5. INSTRUMEN	
	a. Konsultasi Alat Ukur/ Instrumen	
	b. Hasil Uji Butir Alat Ukur	
	6. BAB IV	
	7. BAB V	

DOSEN PEMBIMBING,

Windy Chintya D.