
HUBUNGAN ANTARA ADAPTABILITAS KARIER DAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Oleh :

Sharen Putri Tesalonia¹, Doddy Hendro Wibowo²

^{1,2}Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga

E-mail: ¹Sharennainggolan@gmail.com

Article History:

Received: 24-07-2023

Revised: 02-08-2023

Accepted: 19-08-2023

Keywords:

Career adaptability, Anxiety
facing the world of work,
Final Year Students

Abstract: *Final students are one of the seeds of human resources in the world of work. After graduating from college, they will face a greater challenge, namely entering the workforce. This condition gives the final student a difficult situation and causes anxiety in facing the world of work. Overcoming these feelings of anxiety, final students need to apply career adaptability when they want to enter the world of work. The research method used is a quantitative method with a correlational design. With a sample of 50 participants who were final year students in Salatiga, and used the Incidental Sampling technique. Data were collected using the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). The results showed that the value of $R_{xy} = -0.11$ and $sig = 0.938$ which means that there is a negative relationship between career adaptability and anxiety facing the world of work in final year students.*

PENDAHULUAN

Mahasiswa akhir setelah menyelesaikan studi akan diperhadapkan sebuah tantangan yang berat yaitu mencari pekerjaan. Untuk memasuki dunia kerja, mahasiswa diperlukan adanya tujuan dalam menggapai pekerjaan yang diinginkan agar bisa memperoleh keberhasilan yang sesuai dengan harapan tiap individu. Tujuan ini di terapkan agar mahasiswa menjadi lebih disiplin dalam meraih cita-cita. Teori yang dikemukakan oleh Weinberg (2007) mengatakan bahwa penetapan tujuan merupakan suatu kemampuan merancang atau menetapkan suatu tujuan yang akan diraih. Tujuan ini akan memudahkan mahasiswa akhir dalam memasuki dunia kerja, karena tantangan dunia kerja cukup sulit untuk didapatkan, seperti menentukan karier seperti ketidakpastian karier, pengaksesan informasi dan program pengembangan karier, serta tantangan-tantangan ekonomi dan teknologi (Rianto, 2008). Maka, sebagai calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja harus mempunyai kualitas diri agar bisa menghadapi tantangan-tantangan di dunia kerja. Kartadinata (1997) mengemukakan bahwa pengembangan SDM berkualitas adalah proses kontekstual, sehingga pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukanlah sebatas menyiapkan manusia yang menguasai pengetahuan dan keterampilan yang cocok dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hayat.

Dilihat dari fenomena data statistik pendidikan, perguruan tinggi di Indonesia setiap tahunnya meluluskan 1.7 sarjana muda. Hal ini sangat tidak baik, kemungkinan bisa

menyebabkan tingginya angka pengangguran di Indonesia. Data yang diperoleh pada tahun 2022, tercatat pengangguran di perkotaan mencapai 8%, serta pengangguran di pedesaan mencapai 4,11%. Selain itu data dari Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan tinggi (Kemenristekdikti) juga menunjukkan sekitar 8,8% dari total 7 juta pengangguran di negeri ini bergelar atau lulusan sarjana. Kondisi ini tentu mengkhawatirkan, karena ke depannya di era revolusi industri 4.0. persaingan untuk mendapatkan pekerjaan akan semakin ketat (setiawan, 2019). Sehingga sekitar 70,5% mahasiswa mengeluh belum dapat memikirkan masa depan khususnya dalam area pekerjaan (Hermawati, 2016). Melonjaknya angka pengangguran menyebabkan mahasiswa resah akan memasuki dunia kerja. Penyebab melonjaknya angka pengangguran terdidik dikarenakan tidak dapat memenuhi *Self Preservation* yaitu bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, kedua *social bonding* yang berkaitan dengan hubungan individu dengan lingkungan, ketiga *appreciation* yaitu kebutuhan kebutuhan akan adanya penghargaan dan terakhir *competence* yaitu kemampuan individu untuk mewujudkan sesuatu (Powell, 1983). Sehingga, situasi ini pada akhirnya menempatkan para pencari kerja dalam posisi yang kurang menguntungkan, karena pihak perusahaan akan semakin ketat dalam menyaring tenaga kerja (Adhyaksa & Rusgiyono, 2010). Karena hal tersebut sering terjadi secara terus-menerus dan tingginya angka pengangguran serta persaingan yang ketat mengakibatkan banyaknya mahasiswa pada tingkat akhir mengalami kecemasan pada karier (Nuryati, 2003).

Penelitian menurut Priest (1994) karier merupakan salah satu sumber yang dapat menimbulkan kecemasan. Timbulnya rasa cemas dalam menghadapi dunia kerja karena kurang yakin dengan kompetensi yang dimiliki menjadi salah satu faktor penyebab munculnya rasa takut, khawatir, dan cemas pada mahasiswa tingkat akhir terhadap kemungkinan mereka mendapatkan pekerjaan (Saidah, 2013). Sejalan dengan pernyataan dari Sejati & Prihastuti (2012) bahwa kecemasan pada sarjana menghadapi persaingan dan pengangguran intelektual adalah kondisi psikologis seseorang dapat berupa rasa tertekan dan ketakutan yang muncul karena adanya keadaan dimana individu merasa terancam oleh salah satu hal yang dianggapnya menakutkan dan menyakitkan yang berasal dari luar maupun dari dalam sehingga menimbulkan kekhawatiran, kegelisahan yang mengganggu ketenangan dan kesehatan yang terkadang menimbulkan kekacauan fisik.

Oleh karena itu, untuk mencegah agar mahasiswa tidak mengalami kecemasan saat menghadapi dunia kerja, perlu adanya persiapan diri sebelum menghadapi dunia kerja. Mempersiapkan karier ini sangat membantu mahasiswa dalam menentukan pilihan karier. Selain itu, persiapan karier juga bisa mengurangi kecemasan pada mahasiswa ketika menghadapi dunia kerja. Seperti penjelasan teori dari (Pearson, 2014) bahwa kecemasan akan berkurang jika mahasiswa punya kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Beberapa hal yang harus disiapkan adalah seperti *leadership, digital literacy, communication, intelligency, entreppeneurship, global citizenship, problem solving, team working, dan skill organization*.

Persiapan karier menurut Savickas & Porfeli (2012) bahwa kemampuan yang dapat membantu individu dalam mempersiapkan kariernya dan mengatasi permasalahan dalam bekerja adalah adaptabilitas karier (*career adaptability*). Adaptabilitas karier merupakan kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas yang dapat di prediksi dan dapat berpartisipasi dalam peran kerja serta dapat menyesuaikan diri dalam situasi yang tidak

terduga yang muncul karena adanya perubahan dalam kondisi kerja (Savickas, 2005). Adaptabilitas karier tidak hanya sebagai bentuk persiapan dalam berkarier saja, tetapi beradaptasi karier dapat meningkatkan kesempatan untuk menemukan pekerjaan yang sesuai, dengan demikian individu akan meningkatkan kesuksesan karier dan kesejahteraan didalam hidup (Hirschi, 2010). Selain itu, adaptabilitas karier juga merupakan salah satu cara untuk mempersiapkan transisi dari kuliah ke pekerjaan yang berhasil melalui persiapan karier yang tepat, karena persiapan yang baik dapat membantu individu berhasil atau menemukan pekerjaan yang sesuai dan akan meningkatkan kesuksesan karier (Shaumia et al., 2018).

Dengan demikian, kemampuan adaptasi merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan individu dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja (Savickas, 2009). Sehingga adaptasi kerja memiliki dampak positif pada kesiapan dan pengembangan karier individu, dan keterampilan beradaptasi kerja dapat membantu mengatasi stress yang terjadi di kemudian hari dalam memasuki karier (Coetzee dan Harry, 2014). Selain itu, adaptabilitas berguna membentuk seseorang untuk lebih mudah berkembang, membentuk tujuan, eksplorasi, pengaturan dan memaksimalkan potensi yang dimiliki seseorang sehingga tujuan karier dapat tercapai (Savickas & Porfeli, 2012).

Maka, penelitian ini diteliti oleh peneliti untuk mengetahui apakah ada **“hubungan positif antara adaptabilitas karier dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir”**.

LANDASAN TEORI

Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Menurut Greenberger, dan Padesky (2004) pengertian Kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan suatu keadaan khawatir, gugup atau takut ketika berhadapan dengan pengalaman yang sulit dalam kehidupan seseorang dan menganggap bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi. Kecemasan dasar berasal dari takut, suatu peningkatan yang berbahaya dari perasaan tak berteman dan tak berdaya dalam dunia penuh ancaman (Alwisol, 2011).

Kecemasan juga mengakibatkan seseorang menghindari situasi yang menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan seperti gelisah, takut, dan merasa bersalah karena menganggap tidak semua masalah dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga, individu merasa kurang yakin dan pesimis dalam menyelesaikan permasalahan dengan baik, karena dengan adanya kekhawatiran itu muncul menjadi pribadi yang mudah menyerah dan tidak mampu menyelesaikan masalah lebih baik lagi.

Aspek-aspek kecemasan menghadapi dunia kerja menurut Greenberger & Padesky (2004) membagi aspek kecemasan menjadi empat bagian, yaitu:

a. Reaksi Fisik

Reaksi fisik yang terjadi pada orang yang cemas menghadapi dunia kerja meliputi tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar, pipi merona, pusing, dan sulit bernafas.

b. Pemikiran

Seseorang yang cemas terhadap dunia kerja, memiliki pemikiran-pemikiran negatif mengenai mampu tidaknya ia menghadapi dunia kerja, dan biasanya pemikiran ini akan menetap cukup lama.

c. Perilaku

Orang cemas menghadapi dunia kerja akan berperilaku menghindari situasi saat kecemasan terjadi, meninggalkan situasi ketika kecemasan mulai terjadi dan mencoba melakukan banyak hal secara sempurna dan mencoba mencegah bahaya.

d. Suasana hati

Suasana hati orang cemas menghadapi dunia kerja meliputi perasaan gugup, jengkel, cemas dan panik.

Adaptabilitas Karier

Konsep adaptabilitas karier pertama kali diperkenalkan oleh Savickas (1997) dalam kerangka Career Construction Theory (CCT). CCT memiliki penekanan pada bagaimana individu menggunakan kekuatan atau potensi dalam dirinya untuk dapat menyelesaikan tugas terkait dengan kariernya saat ini dan masa yang akan datang (Savickas & Porfeli, 2012).

Adaptabilitas karier merupakan kesiapan menghadapi segala tuntutan untuk menyiapkan dan berpartisipasi pada perandalan pekerjaan dan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga pada kondisi pekerjaan atau kondisi kerja (Savickas & Porfeli, 2013). Selain itu, adaptabilitas karier berperan penting guna mengarahkan individu dalam menentukan tindakan dan strategi demi terwujudnya tujuan yang ingin diraih (Savickas & Porfeli, 2013).

Aspek & Indikator adaptabilitas karier menurut Savickas & Porfeli (2013) terdapat 4 aspek adaptabilitas karier, yaitu:

a. Perhatian (*Concerned*)

Menjelaskan tentang kecenderungan seseorang untuk memiliki kesadaran dalam mempersiapkan, merencanakan, dan mengembangkan karier yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

b. Kontrol (*Control*)

Menjelaskan tentang bagaimana individu mengontrol dan membentuk diri agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Kontrol membuat individu memiliki tanggung jawab dalam kariernya.

c. Keingintahuan (*Curiosity*)

Menjelaskan tentang bagaimana mencari tahu informasi dan cara mengembangkan karier. Keingintahuan membantu individu meningkatkan peluang sosial untuk kariernya.

d. Kepercayaan diri (*Confidence*)

Menjelaskan tentang kemampuan individu dalam mempertahankan pendapatnya serta dapat memecahkan masalah ketika menghadapi hambatan dan rintangan.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya akan berupa angka. Angka-angka tersebut diperoleh dan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk melihat adanya hubungan signifikan antara Variabel X dan Y. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu Variabel X (bebas) sebagai Kecemasan menghadapi dunia kerja dan variabel Y (terikat) sebagai adaptabilitas karier.

Tempat Dan Objek Penelitian

Penelitian ini berada di lingkungan Universitas Kristen satya wacana dan objek yang

akan diteliti adalah apakah mahasiswa akhir merasa cemas akan memasuki dunia kerja se usai mengakhiri studi S1.

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Penelitian ini dilakukan di Universitas yang berada di Indonesia tepatnya di daerah Salatiga yaitu Universitas Kristen Satya Wacana, dengan populasi kelompok subjek adalah Mahasiswa tingkat akhir yang sedang mengerjakan skripsi/ Tugas Akhir. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability* sampling dengan *Incidental Sampling*. Peneliti memilih teknik ini karena setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Incidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti, bila orang tersebut sesuai dengan kriteria sampel, maka dapat dijadikan sumber data. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Mahasiswa Universitas Kristen Satya Wacana
- b. Berstatus aktif
- c. Angkatan 2016-2020

Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan adaptabilitas karier yaitu *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)* yang disusun dalam teori Konstruksi Karier (Savickas & Porfeli, 2012). Sedangkan kecemasan menghadapi dunia kerja menggunakan skala kecemasan menghadapi dunia kerja yang disusun oleh teori (Greenberger & Padesky, 2004).

Hipotesis

Dari semua penjelasan telaah pustaka diatas, maka hipotesisnya diduga yakni ada hubungan negatif antara Adaptabilitas karier dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Semakin tinggi adaptabilitas karier yang dimiliki pada mahasiswa tingkat akhir, maka kecemasan menghadapi dunia kerja semakin rendah. Semakin rendah adaptabilitas karier yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir, maka kecemasan dalam menghadapi dunia kerja semakin tinggi.

Model Konsep Kerangka Kerja



HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji adanya korelasi antara kedua variabel menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan bantuan SPSS 16 (*Statistic Package for the Social Sciences*) for windows, kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Dan juga menggunakan pengkategorisasi partisipan didalam penelitian ini. Pengkategorisasi ini dilakukan untuk melihat presentase dari keseluruhan subjek yang akan digunakan, begitu juga dengan analisis deskriptif dilakukan untuk mengukur seberapa cemas atau seberapa manfaatnya adaptabilitas karier yang didapatkan melalui hasil kuisisioner yang telah disebarkan.

Tabel 1. Deskriptif Statistik Kecemasan menghadapi dunia kerja

Interval	Kategori	F	Presentase
$78 \leq x < 117$	Sedang	42	84%
$117 \leq x$	tinggi	8	16%
	Total	50	100%
Minimum = 39	Maksimum = 156	Mean = 97,5	Standar deviasi = 19,5

Berdasarkan tabel kategorisasi skala kecemasan menghadapi dunia kerja diatas. Didapatkan 42 subjek berada di kategori sedang dengan presentase 84%, 8 subjek berada pada kategori tinggi dengan presentase 16%. Berdasarkan nilai mean yaitu 97,5 dapat dikatakan bahwa skala kecemasan menghadapi dunia kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 2. Deskriptif Statistik Adaptabilitas Karier

Interval	Kategori	F	Presentase
$48 \leq x < 72$	Sedang	9	18%
$72 \leq x$	tinggi	41	82%
	Total	50	100%
Minimum = 24	Maksimum = 96	Mean = 60	Standar deviasi = 12

Berdasarkan tabel kategorisasi skala adaptabilitas karier, didapatkan 9 subjek berada di kategori sedang dengan presentase 18%, 41 subjek berada pada kategori tinggi dengan presentase 82%. Berdasarkan nilai mean yaitu 60 dapat dikatakan bahwa skala kecemasan menghadapi dunia kerja berada pada kategori tinggi.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3 Uji Hipotesis

Correlations			
		Adaptabilitas karier	Kecemasan menghadapi dunia kerja
Adaptabilitas karier	<i>Pearson Correlation</i>	1	-.011
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.938
	N	50	50
Kecemasan menghadapi dunia kerja	<i>Pearson Correlation</i>	-.011	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.938	
	N	50	50

Peneliti telah melakukan pengujian data dengan mengumpulkan partisipan berjumlah 50 responden dengan kriteria yang sesuai dengan yang diharapkan peneliti, salah satunya adalah mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyelesaikan skripsi. Pada pengumpulan data, peneliti melakukan penyebaran kuisioner yang didalamnya terdapat aitem-aitem yang telah disusun dan nantinya akan dijawab oleh responden. Pada adaptabilitas karier menggunakan skala Adaptabilitas karier (*Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*) sebanyak 24 aitem dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja sebanyak 39 aitem. Pada hasil uji analisis deskriptif yaitu pengkategorisasi tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja diperoleh bahwa kategori

tinggi berjumlah 8 orang dengan nilai *percent* dan *valid percent* 16% serta *cummulative percent* sebesar 16%, sedangkan kategori sedang berjumlah 42 orang dengan nilai *percent* dan *valid percent* 84 serta *cummulative percent* 84%. Begitu juga dengan adaptabilitas karier diperoleh bahwa kategori tinggi berjumlah 41 orang dengan nilai *percent* dan *valid percent* 82% serta *cummulative percent* 100%, sedangkan kategori sedang berjumlah 9 orang dengan nilai *percent* dan *valid percent* 18% serta *cummulative percent* 29%. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 39 aitem kecemasan menghadapi dunia kerja terdapat 16 aitem gugur. Sisa aitem yang valid adalah 23 aitem. Begitu juga dengan adaptabilitas karier bahwa dari 24 aitem terdapat 1 aitem yang gugur. Sisa aitem yang valid sebanyak 23 aitem. Begitu juga dengan hasil uji reliabilitas, bahwa nilai Alpha Cronbach dihasilkan telah reliabel. Diperoleh hasil dari reliabilitas dari variabel adaptabilitas karier adalah 0,874 sedangkan kecemasan menghadapi dunia kerja 0,728.

Selanjutnya, hasil uji asumsi dari penelitian ini dilihat dari uji normalitas data dapat diperoleh hasilnya adalah *One sample Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai signifikansi 0,777. Berikutnya hasil uji linearitas dapat diperoleh hasilnya adalah memiliki F beda sebesar 1.062 dengan nilai signifikansi 0,937 ($p > 0,05$) bahwa disimpulkan bersifat linear. Dan yang terakhir berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti melakukan perhitungan uji korelasi dengan nilai signifikansi *pearson* korelasi yaitu 0,11 dan nilai sig, (*2-tailed*) yaitu $\geq$ dari 0,05 yaitu senilai 0,938. Maka hasil uji hipotesis pada penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif secara tidak signifikan antara adaptabilitas karier dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir.

Peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki adaptabilitas karier yang tinggi akan mampu menyesuaikan diri ketika menghadapi perubahan dalam situasi kerja yang senantiasa berubah (Ebenehi, et al., 2016). Dan juga menurut penjelasan penelitian lain bahwa adaptabilitas karier seseorang dapat dipengaruhi oleh kesiapan individu dalam menghadapi kondisi dan permasalahan yang kompleks dan belum pernah dialami sebelumnya (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015). Subtiricia, Pop & Crocetti (2015) mengatakan ketika individu memiliki adaptabilitas karier, mereka bisa memproyeksikan dirinya ke masa depan dengan sedikitnya hambatan karier yang ia alami serta lebih unggul ketika mewujudkan kariernya dalam bentuk perilaku saat masuk lingkungan kerja. Namun, ketika individu dengan tingkat adaptasi karier yang rendah maka dikaitkan dengan karyawan yang memiliki keterlibatan yang rendah (Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, Dauwalder, 2012).

Hal ini dapat dilihat bahwa adaptabilitas karier memungkinkan seseorang untuk dapat berkembang ditengah-tengah kondisi stress atau situasi sulit (Wilkins dkk, 2014), sehingga seseorang individu yang demikian menjadi lebih siap untuk organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja di masa depan, membuat pilihan yang lebih tepat, mengamati berbagai cara dalam melakukan sesuatu dan meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan (Safavi & Bouzari, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir yang memiliki adaptabilitas karier yang bagus akan mempertimbangkan pasti mengenai pekerjaan yang tepat dengan bidang-bidang yang dijalannya, sehingga individu dengan *career adaptability* yang baik mampu menyesuaikan diri dalam menghadapi tekanan di dunia kerja nantinya. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa informasi tentang dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri secara bersama-sama berdampak positif terhadap persiapan kerja mahasiswa sehingga menjadikan kecemasan menghadapi dunia kerja yang

rendah (Akbar, 2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara adaptabilitas karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Dengan hasil kategorisasi dari adaptabilitas karir mendapatkan presentase 82% dan kecemasan menghadapi dunia kerja mendapatkan presentase 84%. Artinya semakin tinggi adaptabilitas karir maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja, sebaliknya semakin rendah adaptabilitas karir maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan kedepannya, yaitu:

1. Saran untuk Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini telah membuktikan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja dapat dihindari atau di atasi dengan cara melakukan adaptabilitas karir secara baik bagi mahasiswa sendiri. Disarankan kepada mahasiswa bahwa kita dapat mewujudkan impian karir kita dengan cara mempersiapkan karir dengan baik, serta fokus pada tujuan agar pilihan karir kita bisa tercapai sesuai dengan keinginan kita.

2. Saran untuk Fakultas

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa adaptabilitas karir dapat mengurangi kecemasan menghadapi dunia kerja. Fakultas dapat mengadakan kegiatan seperti seminar yang dapat membantu mahasiswa dalam persiapan karir setelah lulus perkuliahan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan perbandingan pada penelitian selanjutnya oleh penelitian lain, khususnya mengenai hubungan adaptabilitas karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhyaksa, M. A., & Rusgiyono, A. (2012). Persepsi dunia kerja terhadap lulusan *Freshgraduate* S1 menggunakan Multidimensional *Unfolding* (studi kasus : Dunia Usaha di Kabupaten Batang). *Media Statistika*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.14710/medstat.3.1.49-57>
- [2] Alwisol. (2011). Psikologi Kepribadian. In *Malang: UMM Pres*.
- [3] Beiter, R., Nash, R., McCrady, M., Rhoades, D., Linscomb, M., Clarahan, M., & Sammut, S. (2015). The prevalence and correlates of depression, anxiety, and stress in a sample of college students. *Journal of Affective Disorders*, 173. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2014.10.054>
- [4] Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29.
- [5] Christine, N., Margaretha, M., Maria, C., & Timmerman, M. (2009). *Perpustakaan Unika*.

-
- [6] Coetzee, M., Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees's career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90–97.
- [7] Defta, setiawan. (2019). Orang Sarjana Masih Menganggur. *Pendidikan*.
- [8] Demirtaş, A. S., & Kara, A. (2022). Career Adaptability and Unemployment Anxiety in Turkish Senior Undergraduate Students: The Mediating Role of Career Stress. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(64), 19–33. <https://doi.org/10.17066/TPDRD.1095894>
- [9] Ebenehi, A. S., Rashid, A. M., & Bakar, A. R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(3), 212–229.
- [10] Greenberger, D., & P. (2004). Manajemen Pikiran: Metode Ampuh Menata Pikiran Untuk Mengatasi Depresi, Kemarahan, Kecemasan, dan Perasaan Merusak Lainnya. *Bandung: PT. Mizan Pustaka*.
- [11] Hermawati, N. (2016). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan Area Pekerjaan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Psikologi Angkatan 2001 Uin Sgd Bandung. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(1), 69–77. <https://doi.org/10.15575/psy.v1i1.468>
- [12] Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.
- [13] Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.002>
- [14] Juliarti. (2007). Untuk segera mendapatkan pekerjaan tetap, sementara usia semakin bertambah. *Skripsi*.
- [15] Kamisa, Y., & Mirza, M. (2021). Kematangan Vokasional Dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 4(1), 115–128. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v4i1.20474>
- [16] Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- [17] Nevid, J.S., Rathus, S.A. & Greene, B. (2005). Psikologi Abnormal, Edisi Kelima, Jilid 2. In *Jakarta: Penerbit Erlangga*.
- [18] Noor Akbar, S. (2016). HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSI DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT. *Jurnal Ecopsy*, 1(1). <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.485>
- [19] Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *Career Development Quarterly*, 49(4). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00961.x>
- [20] Pearson. (2014). The Learning Curve : Education And Skill For Life. The Economist Intelligence Unit.
- [21] Powell, D. H. (1983). Understanding Human Adjustment. Canada : Little, Brown & Company.
- [22] Priest, R. (1994). Bagaimana Cara mencegah dan mengatasi stress dan depresi. *Semarang: Dahara Prize*.

-
- [23] Qadri, A. J., & Murkhana. (2018). Pengaruh kepribadian terhadap keterikatan karir yang dimediasi oleh adaptabilitas karir pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(2), 36–46.
 - [24] Rianto, A. (2008). *Tantangan-tantangan Karier Mahasiswa*. diambil dari <http://researchengines.com> pada tanggal 4 maret 2011.
 - [25] Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (n.d.). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734–743.
 - [26] Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
 - [27] Saidah, S. . (2013). Perbedaan tingkat fear of success pada sarjana perempuan Psikologi IAIN Sunan Ampel Surabaya ditinjau dari demografi. *Skripsi. IAIN Sunan Ample: Surabaya*.
 - [28] Santrock, J. W. (2011). *Child Development*. New York: McGraw-Hill International.
 - [29] Savickas, M.L., & Porfeli, E. J. (2012). (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
 - [30] Savickas, M.L., dkk. (2009). Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
 - [31] Savickas, M.L., & Porfeli, E. J. (2013). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
 - [32] Savickas, Mark L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3). <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
 - [33] Savickas, Mark L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc., 42–70.
 - [34] Sejati, N. W., & Prihastuti, R. (2012). Tingkat Kecemasan Sarjana Fresh Graduate Menghadapi Persaingan Kerja Dan Meningkatnya Pengangguran Intelektual. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 4(3), 2–5.
 - [35] Shaumia, R., Gautama, A. G., & Wicaksono, I. A. (2018). Adaptabilitas karir pada remaja akhir. October, 0–24.
 - [36] Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-Focused Attention and Career Anxiety: The Mediating Role of Career Adaptability. *Career Development Quarterly*, 67(2), 110–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12175>
 - [37] Ulfah, F., & Akmal, S. Z. (2019). Peran Kepribadian Proaktif Terhadap Adaptabilitas Kareer Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 11(1), 45–54.
 - [38] Weinberg, R. . (2007). *Goal Setting in Sport and Exercise*. Washington, DC: American Psychological Association. Washington, DC: American Psychological Association.
 - [39] Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., & Soresi, S. (2014). The
-

- relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329–338.
- [40] Ye, L. (2015). Work values and career adaptability of chinese university students. *Social Behavior and Personality*, 43(3), 411–422.
<https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.3.411>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN