

PERAN *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER ANXIETY* PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Syerlly Febrianti¹, Monika², Willy Tasdin³

¹Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: Syerlly.705190115@stu.untar.ac.id

² Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: Monika@fpsi.untar.ac.id

³Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: Willyt@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 02-10-2023, revisi: 16-10-2023, diterima untuk diterbitkan: 30-11-2023

ABSTRAK

Salah satu tujuan mahasiswa setelah lulus adalah bekerja dan menjalankan karirnya sesuai dengan apa yang diinginkan. Namun, situasi yang terjadi saat ini membuat para lulusan sarjana sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Hal ini menyebabkan mahasiswa tingkat akhir merasa cemas memikirkan karirnya di masa depan. Kecemasan mahasiswa tingkat akhir terhadap karirnya disebut *career anxiety*. Untuk dapat mengatasi *career anxiety* dibutuhkan kemampuan adaptabilitas agar mahasiswa dapat menyesuaikan diri terhadap keadaan yang sedang terjadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *career adaptability* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan total partisipan 380 mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Google Form* dan dianalisis menggunakan aplikasi *IBM SPSS 26*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *career adaptability* yaitu *Career Adaptability Scale*. Lalu, alat ukur untuk mengukur variabel *career anxiety* yaitu *Tourism and Hospitality College Student Career Anxiety Scale*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* dan *career anxiety* memiliki hubungan yang negatif. Hal ini berarti bahwa semakin besar tingkat *career adaptability*, maka akan semakin rendah tingkat *career anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir. Setelah analisa lebih dalam, diketahui bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh negatif terhadap *career anxiety* sebesar 5,8%.

Kata kunci: *Career Adaptability*; *Career Anxiety*; Mahasiswa Tingkat Akhir

ABSTRACT

One of the goals of college students after graduation is to work and do the career what they want. However, the current situation makes it difficult for graduates to get the job that they want. This causes final year college students to feel anxious about their future career. Final year student anxiety about their career is called *career anxiety*. To be able to overcome *career anxiety*, adaptation skills are needed so that students can adjust to the current situation. This study aims to determine the role of *career adaptability* on *career anxiety* in final year students. This study used quantitative research methods with 380 final year college students in Indonesia participated. Data was collected using the *Google Form* and analyzed using the *IBM SPSS 26* application. The measuring tool used to measure *career adaptability* variables is the *Career Adaptability Scale*. Then, the measuring instrument for measuring *career anxiety* variables is *Tourism and Hospitality College Student Career Anxiety Scale*. The results of this study indicate that *career adaptability* and *career anxiety* have a negative relationship. It means that the higher level of *career adaptability*, the lower level of *career anxiety* in final year students. After conducting deeper analysis, it is known that *career adaptability* has a negative influence on *career anxiety* by 5.8%.

Keywords: *Career Adaptability*; *Career Anxiety*; Final Year Student

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman, keterampilan merupakan salah satu faktor penting dalam mendapatkan sebuah pekerjaan (Stijepic, 2021). Adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan sebuah tantangan pada manusia untuk dapat menyesuaikan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki dengan perubahan yang ada di dunia pekerjaan (Terkowsky, Frye, & May, 2019; Oesterreich et al, 2019). Selain adanya perubahan zaman, munculnya pandemi *Covid-19* yang tidak hanya menginfeksi satu negara namun hingga satu dunia, telah memberikan dampak dan perubahan pada dunia kerja (Diab-Bahman & Al-Enzi, 2020). Keadaan tersebut membuat para pemilik perusahaan secara terpaksa mengambil langkah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada pekerja untuk mengatasi dampak dari pandemi *Covid-19*.

Tercatat pada data Kementerian Ketenagakerjaan yaitu pada 10 April 2020, terdapat sekitar 2.084.593 pekerja yang harus dirumahkan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja (Kementerian ketenagakerjaan, 2020). Selain adanya dampak dari *Covid-19*, ketidakpastian situasi ekonomi secara global pada masa ini juga berpengaruh terhadap jumlah pengangguran di Indonesia, banyak perusahaan seperti *Shopee*, *Line*, *Zenius*, dan lain-lain mulai melakukan PHK secara besar-besaran untuk mengantisipasi terhadap ketidakpastian keadaan ekonomi saat ini (CNN Indonesia, 2022). Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa pada saat ini peluang untuk mendapat pekerjaan menjadi semakin kecil.

Hal tersebut tidak hanya berdampak pada pekerja, namun juga berdampak pada lulusan sarjana baru. Setiap tahunnya Indonesia menghasilkan angkatan kerja pada tingkat sarjana sekitar 1.7 juta sarjana dengan ketersediaan lapangan pekerjaan yang belum setara dengan jumlah lulusan sarjana (Susanto, 2022). Melihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS, 2022) tercatat bahwa pada bulan Februari 2022 terdapat 884.769 sarjana yang menganggur. Masih banyaknya pengangguran terutama untuk tingkat sarjana, berarti memberikan pandangan bahwa tidak semua sarjana yang lulus pasti akan mendapat pekerjaan.

Dalam penelitian kualitatif yang dilakukan oleh Utama et al. (2021) tentang pengalaman lulusan baru dalam mencari pekerjaan pada masa pandemi di Indonesia, memberikan hasil bahwa para lulusan baru merasa kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan, penelitian tersebut menjelaskan bahwa tahap penyeleksian semakin sulit bahkan perusahaan kecil sekalipun, membuat partisipan dalam penelitian tersebut sering mengalami penolakan pada saat dalam tahap seleksi. Bahkan memiliki nilai yang bagus dan pengalaman organisasi yang cukup baik, masih sulit untuk diterima di sebuah perusahaan.

Hal ini juga dapat berdampak pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia yang sedang dalam masa akan menata karirnya dengan bekerja. Jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah sarjana yang diluluskan setiap tahunnya dan kriteria penyeleksian yang tidak terlalu mementingkan asal jurusan, melainkan hanya melihat *skill* dan kemampuan yang dimiliki ternyata dapat menjadi faktor timbulnya *anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir (Rizki & Pasaribu 2021). Didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Birkollu dan Ekizoglu (2016) pada mahasiswa tingkat akhir di *Turkish Republic of Northern Cyprus* (TRNC), bahwa lapangan pekerjaan yang semakin sedikit dan kompetisi yang semakin sulit dalam mendapatkan pekerjaan telah menyebabkan *anxiety* atau kecemasan pada mahasiswa tingkat akhir di TRNC.

Anxiety atau kecemasan merupakan sebuah emosi yang timbul karena adanya perasaan terancam dalam diri individu yang muncul pada suatu hal yang belum terjadi (Goodwin, 1986). Rasa cemas yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir tidak hanya dalam pemilihan karir, namun juga terkait peluang yang kecil dalam mendapatkan pekerjaan disebut dengan *career anxiety* (Vignoli, 2015). Biasanya *career anxiety* terjadi ditandai dengan munculnya rasa grogi, perasaan tegang, dan mengalami gangguan tidur (Pisarik et al, 2017).

Transisi yang akan dihadapi oleh mahasiswa tingkat akhir berpotensi menyebabkan *anxiety*, karena terdapat kekhawatiran yang muncul terhadap sebuah ketidakpastian di masa depan mengenai dunia pekerjaan (Keane et al, 2021). Selain kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia, perusahaan saat ini memberikan tuntutan pada mahasiswa yang akan lulus untuk dapat memiliki kemampuan lebih dalam beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di dunia pekerjaan pada masa ini (Jackson & Tomlinson, 2020). Hal tersebut memberikan sebuah tekanan pada mahasiswa tingkat akhir dalam menyusun sebuah rencana untuk dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan dunia pekerjaan (Keane et al, 2021).

Dalam mengatasi permasalahan terhadap transisi yang akan dialami, mahasiswa tingkat akhir perlu mempersiapkan kemampuan yang dimiliki untuk dapat beradaptasi salah satunya yaitu dengan *Career Adaptability* (Koen et al, 2012). *Career adaptability* merupakan kemampuan seseorang dalam mengatasi sebuah tantangan terhadap perubahan peran yang dialami seperti perubahan peran seorang pelajar menjadi seorang pekerja (Savickas, 1997). Kemampuan *career adaptability* merupakan salah satu kemampuan manusia yang penting dalam melangkah pada tahap kehidupan selanjutnya dan pengembangan karir manusia (Savickas, 1997).

Hal ini dikarenakan *career adaptability* memiliki hubungan yang positif dengan perencanaan karir, eksplorasi karir, serta efikasi diri dalam pengambilan keputusan (Rudolph et al, 2017). Dalam teori *career construction*, *career adaptability* merupakan kemampuan yang dapat digunakan dalam regulasi diri dengan membentuk kemampuan mengatasi masalah dan strategi coping (Savickas & Porfeli, 2012).

Terdapat beberapa ahli yang meneliti mengenai *career adaptability* dengan *career anxiety*. Pada penelitian Shin dan Lee (2019) yang meneliti mengenai *self-focused attention* dan *career anxiety* dengan *career adaptability* sebagai mediator pada 326 mahasiswa di Korea Selatan yang diantaranya adalah mahasiswa jurusan seni liberal, seni, sains dan teknik memberikan hasil bahwa *self-rumination* memiliki hubungan terhadap *career anxiety*, sedangkan *self-reflection* pada *anxiety* tidak berhubungan secara signifikan. Namun, apabila *self-reflection* dimediasi dengan *career adaptability* memberikan hasil *self reflection* berhubungan secara tidak langsung dengan *career anxiety* secara signifikan. Selain itu, dalam penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki hubungan yang negatif terhadap *career anxiety*.

Penelitian lain yaitu penelitian oleh Boo et al (2021) yang meneliti mengenai *career adaptability*, *future time perspective*, dan *career anxiety* pada mahasiswa dengan membandingkan antara dua negara yaitu mahasiswa dari China dan mahasiswa dari Amerika dengan jumlah partisipan sebanyak 560 mahasiswa dan rata-rata usia yaitu 21 tahun dengan jurusan perhotelan. Pada kelompok mahasiswa yang berasal dari China menunjukkan bahwa sebagian dari dimensi *career adaptability* yaitu rasa kekhawatiran (*concern*) dan rasa ingin tahu (*curiosity*) dengan *career anxiety* mahasiswa berhubungan secara signifikan dibandingkan dengan mahasiswa Amerika. Dalam penelitian tersebut secara umum memberikan hasil bahwa

dua dari empat dimensi pada *career adaptability* menunjukkan hubungan yang negatif secara signifikan dengan *career anxiety*, yaitu mahasiswa yang memiliki kesadaran (*concern*) terhadap masa depannya dan rasa ingin tahu (*curiosity*) yang tinggi terkait dunia karir nya memiliki tingkat *anxiety* yang rendah.

Selain itu, penelitian oleh Jia et al (2020) yang meneliti *future time perspective*, *career adaptability*, *anxiety*, dan *career decision-making difficulty* pada 1.074 mahasiswa dari China dengan rata-rata usia 20 tahun juga memberikan hasil bahwa apabila *career anxiety* dan *career adaptability* dijadikan sebagai mediasi pada hubungan antara salah satu dimensi *future time perspective* yaitu *valence* dengan *career decision-making difficulty* memiliki nilai yang lebih lemah dibandingkan dengan dimensi lain pada *future time perspective* yaitu *connectedness*. Dalam tabel korelasi pada penelitian tersebut juga terdapat bahwa *career adaptability* memiliki hubungan yang negatif dengan *career anxiety* mahasiswa. Hal tersebut memberikan arti bahwa semakin tinggi tingkat *career adaptability* yang dimiliki oleh seseorang, maka tingkat *anxiety* akan menurun.

Melihat dari beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *career adaptability* dan *career anxiety* mahasiswa memiliki hubungan yang searah, serta adanya fenomena yang menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir memiliki kecenderungan merasakan *career anxiety*, maka penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah terdapat peran *career adaptability* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat peran *career adaptability* terhadap *career anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian *non-probability sampling*. Teknik *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampling yang tidak diketahui jumlah populasinya oleh peneliti dan dapat disesuaikan dengan kriteria penelitian (Sugiyono, 2015). Peneliti akan menggunakan salah satu dari bagian *non-probability sampling* yaitu teknik *convenience sampling*. Pada penelitian ini terdapat 380 partisipan yang terdiri dari mahasiswa aktif, telah menempuh perkuliahan minimal 7 semester, dan telah berumur 20 hingga 24 tahun. Berdasarkan data demografis terdapat 289 mahasiswa berjenis kelamin perempuan dan 91 mahasiswa berjenis kelamin laki-laki yang berusia 20 hingga 24 tahun. Berdasarkan jumlah semester yang telah ditempuh oleh partisipan, terdapat 72,4 % mahasiswa semester tujuh, lalu 17,6% mahasiswa semester delapan, dan 10% lainnya yaitu mahasiswa diatas semester delapan.

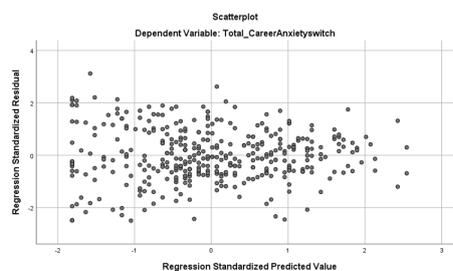
Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form* yang disebar oleh peneliti melalui media sosial seperti *whatsapp*, *instagram*, dan *line* kepada partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian dan data dianalisis menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 26*. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *career adaptability* yaitu *Career Adaptability Scale* yang dikembangkan oleh Savickas dan Porfeli (2012) dan sudah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Sulistiani et al (2018). Alat ukur ini merupakan alat ukur multidimensi yang terdiri dari 24 item butir pertanyaan dengan 4 dimensi yang terdiri dari dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Reliabilitas alat ukur diuji pada setiap dimensi dengan hasil *cronbach alpha* sebesar .889 untuk dimensi *concern*, .857 untuk dimensi *control*, .910 untuk dimensi *curiosity*, dan .911 untuk dimensi *confidence*. Hasil pengujian dari

tiap dimensi memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,7 berarti alat ukur ini memiliki reliabilitas yang baik.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *career anxiety* yaitu *Tourism and Hospitality College Students Career Anxiety Scale* yang dikembangkan oleh Tsai et al (2017). Alat ukur ini merupakan alat ukur multidimensi yang terdiri dari 25 item butir pertanyaan dengan 4 dimensi yaitu *personal ability*, *irrational beliefs about employment*, *employment environment*, dan *professional education training*. Reliabilitas alat ukur ini juga diuji pada setiap dimensi dengan hasil *cronbach alpha* sebesar .897 untuk dimensi *personal ability*, .861 untuk dimensi *irrational beliefs about employment*, .870 untuk dimensi *employment environment*, dan .846 untuk dimensi *professional education training*. Hasil pengujian pada tiap dimensi alat ukur ini juga menunjukkan hasil di atas 0,7 yang berarti alat ukur ini memiliki reliabilitas yang baik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini terdapat beberapa analisa data utama yang telah dilakukan seperti uji asumsi, uji korelasi, dan uji regresi. Lalu, pada uji asumsi terdiri dari beberapa analisa lainnya seperti uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai sebesar .052. Uji selanjutnya pada uji asumsi yaitu uji linearitas dengan melihat *deviation from linearity*. Hasil pada uji linearitas menunjukkan hasil bahwa kedua variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear dengan nilai *deviation from linearity* sebesar .715. Lalu, uji heteroskedastisitas dengan melihat pola dari grafik *scatterplot*. Pada grafik tersebut menunjukkan bahwa pola dari grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dan menyebar di antara angka 0 pada grafik. Hal ini berarti data pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah gambar dari pengujian heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot*.



Gambar 1. *Scatterplot* uji heteroskedastisitas

Selain itu, pada analisa data utama peneliti juga melakukan pengujian korelasi dan regresi. Uji korelasi dilakukan menggunakan metode korelasi pearson yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel atau tidak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *career adaptability* dan *career anxiety* memiliki hubungan yang signifikan secara negatif dengan nilai signifikan .000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan bersifat negatif antara *career adaptability* dan *career anxiety*. Hal ini berarti semakin besar tingkat *career adaptability* yang dimiliki oleh individu, maka akan semakin kecil tingkat *career anxiety* yang dimiliki. Hasil serupa juga ditemukan pada hasil penelitian sebelumnya yang membahas mengenai *career adaptability* dan *career anxiety* yaitu terdapat sebuah hubungan negatif antara variabel *career adaptability* dan *career anxiety* (Boo et al, 2021; Jia et al, 2021; Shin & Lee, 2019). Kemudian peneliti melakukan uji regresi linear sederhana dengan melihat signifikansi

pengujian pada kedua variabel. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh terhadap *career anxiety* sebesar 5,8% ($R^2 = 0.058$).

Apabila dianalisis lebih lanjut berdasarkan statistik deskriptif, pada *career adaptability* ditemukan bahwa terdapat 48,9% partisipan yang memiliki tingkat *career adaptability* yang sangat tinggi, 21,8% partisipan berada pada tingkat tinggi, 20,5% berada pada tingkat sedang, 7,1% berada pada tingkat rendah, dan 1,6% berada pada tingkat sangat rendah. Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa *career adaptability* pada penelitian ini berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini juga serupa dengan hasil penelitian Pasangkin dan Huwae (2022) yang menunjukkan bahwa *career adaptability* mahasiswa pada penelitian tersebut memiliki tingkat yang sangat tinggi.

Analisis statistik deskriptif juga dilakukan pada *career anxiety* dan ditemukan bahwa terdapat 14,5% partisipan berada pada tingkat *career anxiety* sangat rendah, 35,8 % partisipan berada pada tingkat yang rendah, 30,5% partisipan berada pada tingkat sedang, 17,4% partisipan berada pada tingkat tinggi, dan 1,8% partisipan berada pada tingkat yang sangat tinggi. Secara keseluruhan dapat diketahui bahwa *career anxiety* pada penelitian ini berada pada tingkat yang rendah. Hal ini serupa dengan hasil penelitian Kombado (2021) yaitu tingkat *career anxiety* pada mahasiswa memiliki tingkat yang rendah.

Untuk hasil yang lebih baik, dilakukan juga analisa dengan melihat mean empirik pada dimensi dari tiap variabel, pada *career adaptability* menunjukkan hasil bahwa nilai mean empirik dimensi *control* sebesar 3.78, dimensi *concern* sebesar 3.68, dimensi *curiosity* sebesar 3.67, dan pada dimensi *confidence* sebesar 3.72. Apabila dilihat berdasarkan dimensi dari tiap variabel, diketahui bahwa pada *career adaptability* terdapat dimensi *concern* yang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil uji mean empirik dimensi *career adaptability*

Dimensi	Minimum	Maksimum	Mean Empirik	Standard Deviation
<i>Control</i>	1.50	5	3.7895	.73394
<i>Concern</i>	1.33	5	3.6811	.80684
<i>Curiosity</i>	1.33	5	3.6706	.84303
<i>Confidence</i>	1.83	5	3.7281	.77488

Lalu, pada variabel *career anxiety* menunjukkan hasil bahwa nilai mean empirik dimensi *personal ability* sebesar 1.72, *irrational beliefs about employment* sebesar 2.40, *employment environment* sebesar 2.89, dan *professional education training* sebesar 2.53. Pada *career anxiety* terdapat dimensi *employment environment* yang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal serupa juga terjadi dalam penelitian yang dilakukan oleh Muqarrama et al (2022) pada mahasiswa tingkat akhir di Makassar memberikan hasil bahwa faktor yang menyebabkan mahasiswa tingkat akhir mengalami *career anxiety* yaitu karena adanya

persaingan yang ketat, tingkat kualifikasi kerja yang tinggi, dan banyaknya informasi negatif mengenai dunia kerja. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji mean empirik dimensi career anxiety

Dimensi	Minimum	Maksimum	Mean Empirik	Standard Deviation
<i>Personal ability</i>	1	3.88	1.7201	.53679
<i>Irrational beliefs about employment</i>	1	4	2.4099	.66158
<i>Employment environment</i>	1	4	2.8932	.69575
<i>Professional education training</i>	1	4	2.5395	.74399

Selanjutnya, peneliti melakukan pengujian uji beda menggunakan *independent T-test* dan *one-way anova* berdasarkan data demografis pada *career adaptability* dan *career anxiety*. Untuk mendapatkan data tambahan terkait hasil penelitian ini, peneliti telah melakukan uji beda pada beberapa faktor seperti jenis kelamin, usia, dan jumlah semester. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *career anxiety* diantara partisipan laki-laki dan perempuan dengan nilai signifikansi .008. Adanya perbedaan tersebut diketahui bahwa perempuan memiliki tingkat *career anxiety* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Dalam hal ini perempuan memiliki tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Penelitian oleh Rahimi et al (2022) juga memberikan hasil bahwa perempuan memiliki tingkat *career anxiety* yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikarenakan perempuan memiliki tingkat kesadaran dan ekspresif emosional yang lebih besar dibandingkan laki-laki (Schultz & Schultz, 2009)

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *career adaptability* dan *career anxiety* pada mahasiswa tingkat akhir. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat *career adaptability* yang dimiliki oleh mahasiswa tingkat akhir, maka tingkat *career anxiety* mahasiswa tingkat akhir akan menjadi semakin rendah. Analisis lebih dalam menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki pengaruh terhadap *career anxiety* mahasiswa tingkat akhir sebesar 5,8%. Dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi, dan juga memiliki tingkat *career anxiety* yang rendah. Apabila dilihat berdasarkan dimensi, maka ditemukan bahwa pada *career adaptability* terdapat dimensi *concern* yang memiliki nilai lebih tinggi dan pada *career anxiety* terdapat dimensi *employment environment* yang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Penelitian ini juga menemukan terdapat perbedaan yang signifikan pada nilai *career anxiety* mahasiswa tingkat akhir apabila ditinjau berdasarkan jenis kelamin.

Pada penelitian ini, peneliti memberikan saran bahwa untuk mahasiswa dapat mempersiapkan kemampuan mereka dalam beradaptasi untuk karirnya di masa depan. Misalnya, mahasiswa

dapat membuat perencanaan karir sesuai keinginannya, mengevaluasi kemampuan yang dimiliki dengan perencanaan karir yang telah dibuat, mengikuti organisasi dan mengikuti pelatihan untuk mengembangkan *skill* yang harus ditingkatkan. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya peningkatan kemampuan dapat menurunkan tingkat *career anxiety* mahasiswa. Selain itu, untuk mendukung terciptanya *career adaptability* yang baik maka diharapkan tenaga pendidik dapat membantu mahasiswa untuk mempersiapkan kemampuan mahasiswa dalam menghadapi dunia karir terutama dalam hal adaptasi. Misalnya, memberikan sosialisasi mengenai perencanaan karir atau memberikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan mahasiswa saat lulus nanti. Hal ini dikarenakan *employment environment* memiliki tingkat yang tinggi dalam *career anxiety* atau kecemasan karir. Maka, adanya persiapan mengenai dunia karir diharapkan mahasiswa dapat mengatasi rasa cemasnya yang berkaitan dengan *employment environment*.

Selain itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan bahwa kedepannya penelitian dapat memperbanyak penelitian mengenai kedua variabel tersebut terutama penelitian secara kualitatif. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya penelitian mengenai peran *career adaptability* terhadap *career anxiety*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti lebih dalam mengenai dimensi *employment environment* pada variabel *career anxiety* karena dalam penelitian ini dimensi tersebut memiliki tingkat yang tinggi dibandingkan dimensi lainnya.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara dan semua pihak yang telah membantu peneliti dalam membuat dan menyusun penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Badan Pusat Statistik. (2022). *Pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan (Orang), 2021-2022*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/6/674/1/pengangguran-terbuka-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan.html>
- Birkollu, S. S. & Ekizoglu, N. (2016). Determining worries of final year undergraduate students about finding jobs: Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) as an example. *Contemporary Educational Researches Journal*. 6(2), 046–052. DOI: 10.18844/cerj.v6i2.966
- Boo, Soyoung., Wang, Chunlei., Miyoung Kim. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 1-13. doi:10.1016/j.jhlste.2021.100328
- CNN Indonesia. (2022, November 07). Daftar 18 Perusahaan RI dan Dunia yang PHK Karyawan. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20221107094953-92-870365/daftar-18-perusahaan-ri-dan-dunia-yang-phk-karyawan>
- Diab-Bahman, Randa & Al-Enzi, Abrar. (2020). The impact of COVID-19 pandemic on conventional work settings. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(9/10), 909-927. doi:10.1108/IJSSP-07-2020-0262

- Goodwin, D.W. (1986). *Anxiety*. Oxford University Press.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education, 80*(3), 435–455. doi:10.1007/s10734-019-00490-5
- Jia, Y., Hou, Z.-J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2020). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: Exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development, 49*(2), 1-15. doi:10.1177/0894845320941922
- Keane, C., Waldeck, D., Holliman, A., Goodman, S., & Choudhry, K. (2021). Exploring the experience of anxiety among final year students at university: a thematic analysis. *The Qualitative Report, 26*(8), 2621-2630. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4874>
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2020, April 22). *Menaker: Badai Pasti Berlalu, Panggil Kembali Pekerja yang ter-PHK Nanti*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>
- Kombado, S.G. (2021). Hubungan antara konsep diri dan kecemasan terhadap karir mahasiswa papua tingkat akhir universitas kristen satya wacana. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Undiksha, 12*(3). 341-345. DOI: 10.23887/jibk.v12i3.38620
- 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. doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Muqarrama, R., Razak, A., Hamid, H. (2022). Fenomena Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Era Disrupsi 4.0. *Sultra Educational Journal, 2*(1), 28-33.
- Oesterreich, T. D., Teuteberg, F., Bensberg, F., & Buscher, G. (2019). The controlling profession in the digital age: Understanding the impact of digitisation on the controller's job roles, skills and competences. *International Journal of Accounting Information Systems, 1-23*. doi:10.1016/j.accinf.2019.100432
- Pasangkin, F., & Huwae, A. (2022). Hubungan Hardiness dan Adaptabilitas Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Bimbingan dan Konseling, 12*(1). 64-74. DOI: 10.25273/counsellia.v12i111949
- Pisarik, C.T. Rowell, P.C., Thompson, L.K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly, 65*(4), 339–352. doi:10.1002/cdq.12112
- Rahimi, R., Akgunduz, Y. & Bilgihan, A. (2022). Impact of COVID-19 on mental health and career anxiety of hospitality and tourism students in the UK. *Journal of Hospitality and Tourism Insights, 6*(2), 892-911. DOI 10.1108/JHTI-05-2021-0129
- Rizki, A., & Pasaribu, M. H. (2021). Meninjau Kegelisahan Mahasiswa Dengan Kondisi Lapangan Pekerjaan. *Jurnal Pusat Studi Pendidikan Rakyat, 1*(1) 14-22.

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34. doi:10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247–259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (2009). *Theories of Personality*(9th ed). Wadsworth Cengage Learning.
- Shin, Yun-Jeong & Lee, Ji-Yeon (2019). Self-focused attention and career anxiety: The mediating role of career adaptability. *The Career Development Quarterly, 67*(2), 110–125. doi:10.1002/cdq.12175
- Stijepic, D. (2021). A cross-country study of skills and unemployment flows. *Journal of Labour Market Research, 55*(9), 2-30. <https://doi.org/10.1186/s12651-021-00289-x>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiani, W., Suminar, D.R., & Hendriani, W. (2018). The Career Adapt-abilities Scale Indonesian Form: Psychometric Properties and Construct Validity. *TIKM Publishing, 4*(2), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.17501/24246700.2018.4201>
- Susanto, R. (2022, Agustus 12). Usai Pandemi, Angkatan Kerja Muda Sulit Cari Kerja. DW. <https://www.dw.com/id/usai-pandemi-angkatan-kerja-muda-sulit-cari-kerja/a-62779283>
- Terkowsky, C., Frye, S., & May, D. (2019). Is a Remote Laboratory a Means to Develop Competences for the “Working World 4.0”? A Brief Tentative Reality Check of Learning Objectives. *5th Experiment International Conference (exp.at'19)*. doi:10.1109/expat.2019.8876532
- Tsai, Chen-Tsang (Simon), Hsuan Hsu, & Yen-Chen (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education, 29*(4), 158-165. doi:10.1080/10963758.2017.1382365
- Utama, A. S., Hastari, D. W., Damayanti, D. P., Annuntiata, M., & Triyanti, M. S. (2021). Pengalaman lulusan baru mencari kerja di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi, 14*(2), 122-137 doi:<https://doi.org/10.35760/psi.2021.v14i2.3423>
- Vignoli, Emmanuelle (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 182–191. doi:10.1016/j.jvb.2015.06.005