

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di Indonesia, mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Melainkan adanya persaingan yang ketat, membuat masing-masing setiap individu berusaha meningkatkan kualitas diri terutama kualitas pendidikan yang dimiliki. Semakin tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin luas pula kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, Fadlila (dalam Hadi, 2011)

Semakin sempit lapangan pekerjaan tidak berbanding lurus dengan jumlah kelulusan setiap tahunnya pada akhirnya dapat menempatkan para pencari kerja pada posisi yang kurang menguntungkan karena perusahaan akan semakin ketat dalam menyeleksi calon karyawan. Kompetisi yang semakin meningkat dan jumlah ketersediaan lapangan pekerjaan yang tidak berbanding lurus dengan jumlah kelulusan dari tahun ketahun menjadikan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan menjadi lebih sulit karena tantangan yang dihadapi semakin tinggi (Adhyaksa & Rusgiyono, 2010).

Pada saat ini Indonesia berada pada urutan ke empat sebagai penduduk yang memiliki banyak penduduk di seluruh dunia, banyaknya penduduk berjumlah 276.361.788 jiwa. Selain itu sebagai negara dengan jumlah penduduk terbanyak, Indonesia juga menjadi negara dengan tingkat pengangguran yang berada di nomor sembilan dan tertinggi di dunia. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran di Kota Medan pada 2018 sebesar 8,25%, data tersebut turun

dibandingkan tahun 2019 yang sebesar 8,54%, namun demikian data pengangguran terbuka kembali meningkat pada 2022 sebesar 10,74% (BPS, 2022).

Terdapat juga lulusan perguruan tinggi yang merasa dirinya belum siap dan mampu dalam melangkah untuk memasuki dunia kerja, terutama pada lulusan baru salah satunya yaitu (*fresh graduate*). Mencermati ketatnya persaingan dunia kerja pada saat sekarang ini, tidak hanya perguruan tinggi yang dituntut untuk mampu mendidik mahasiswa dengan tepat dan benar sesuai dengan perkembangan zaman, para mahasiswa dan calon mahasiswa pun diharuskan mampu untuk dapat mempersiapkan diri dengan baik, agar nantinya ketika lulus mereka merupakan lulusan yang berkualitas, berdaya saing, dan mampu menghadapi perkembangan zaman yang cepat berubah (Adhyaksa & Rusgoyono, 2010).

Salah satu lulusan perguruan tinggi swasta di Indonesia, dikelola oleh masyarakat sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Menurut UU No. 22 tahun 1961 tentang Perguruan Tinggi, pasal 22 Bimbingan dan pengawasan atas penyelenggaraan perguruan tinggi swasta pada mulanya dilakukan oleh Lembaga Perguruan Tinggi Swasta (disingkat LPTS) yang dibentuk oleh pemerintah. Dan salah satu perguruan tinggi swasta Indonesia yang ada di kota medan adalah Universitas HKBP Nommesen.

Universitas HKBP Nommensen (UHN) adalah sebuah pendidikan tingkat perguruan tinggi yang berada di Medan yang juga ikut berperan dalam memberikan tujuan pemerintah yaitu dengan mempersiapkan generasi yang siap untuk terjun dalam mengelola sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang ada. Hal itu terbukti dari visi dan misi Universitas HKBP Nommensen. Visi dari perguruan

tinggi ini adalah menjadi universitas unggul, bermartabat dan berdaya saing global menuju Perguruan Tinggi berkelas dunia dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan kasih Tuhan dan Ibu Pertiwi (Pro Deo Et Patria), visi tersebut ditegaskan kembali pada misi poin ke dua yaitu menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan tinggi berbasis teknologi informasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global (<https://uhn.ac.id/>). Berdasarkan data PSI (Pusat Sistem informasi) Universitas HKBP Nommensen, meluluskan ribuan wisudawan dan wisudawati tahun 2022 sebanyak 1,362 jiwa.

Semua data ini memperlihatkan juga serta menggambarkan tingkat kesulitan yang tinggi yang dihadapi tenaga kerja produktif yang belum bekerja untuk mendapatkan pekerjaan. Salah satu kelompok tenaga kerja produktif dengan status belum bekerja yang paling merasakan dampak dari situasi ini adalah mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja, yaitu mahasiswa yang baru saja lulus (*fresh graduate*).

Kusuma, (2010) mengemukakan bahwa *Fresh graduate* merupakan masa dimana seseorang mahasiswa lulus kuliah dan bersiap untuk memasuki dunia kerja. Mahasiswa sebagai lulusan perguruan tinggi (sarjana) memiliki banyak harapan peluang kerja, serta memiliki pengembangan karir yang lebih terbuka dibandingkan individu lulusan sekolah. Hal ini menyebabkan tuntutan dan harapan dari orangtua dan keluarga terhadap mahasiswa yang semakin tinggi. Umumnya semua orangtua berharap anaknya setelah lulus kuliah bisa kerja dengan cepat dan menjadi orang yang terhormat dan sukses misalnya menjadi pemimpin di perusahaan, pekerjaan

dengan gaji yang tinggi, dan wirausahawan yang sukses. Namun pada kenyataannya, terdapat banyak lulusan perguruan tinggi yang pada akhirnya menganggur.

Pada akhirnya, ketika mahasiswa akan memasuki dunia kerja mahasiswa berhadapan dengan pengalaman yang berbeda saat berada di perkuliahan. Corcoran dan Matsudaira (dalam Papalia, Olds, & Feldman, 2009) tuntutan untuk terampil pada pekerja ini semakin kompetitif saat memasuki dunia kerja. Kondisi yang seperti ini dapat menyebabkan kecemasan yang terjadi khususnya pada mahasiswa yang baru saja lulus (*fresh graduate*).

Kecemasan menghadapi dunia kerja dapat dirasakan oleh mahasiswa *fresh graduate* yang merupakan suatu kekhawatiran umum mengenai suatu peristiwa yang tidak jelas atau tentang peristiwa yang akan datang. Seperti mahasiswa mengalami kecemasan saat menghadapi dunia kerja hal ini karena minat perkerjaan tidak sama dengan perminatan yang mahasiswa punya. Dan tanda-tanda yang biasanya muncul berupa rasa khawatir, gelisah, dan perasaan yang kurang menyenangkan (Hurlock, 1996). Terutama pada saat mencari pekerjaan setelah lulus.

Menurut Ghufroon (2010), salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja yaitu pikiran yang tidak rasional atau disebut juga buah pikiran yang keliru, meliputi kegagalan katastropik yaitu adanya asumsi dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan. Rachmawati (2012) juga mengemukakan terdapat banyak

mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan di kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi. Kondisi yang suram ini di sebabkan oleh kurangnya bekal ilmu, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja (Putro, 2018).

Kecemasan ini disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, kurangnya jumlah lapangan kerja yang sempit, Menurut Hanifa, (2017) bahwa untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan bukanlah hal yang mudah karena jumlah lapangan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Selanjutnya membayangkan ketidakpastian mendapatkan pekerjaan. Dan cemas karena ketidakjelasan dalam bidang kerja yang diminati/mau diambil, Menurut Rachmawati, (2012) terdapat mahasiswa yang masih merasa kesulitan saat menentukan apa yang akan dilakukan saat lulus dari perkuliahan. Serta cemas memikirkan keharusan untuk segera mendapat pekerjaan tetap, sementara usia semakin bertambah.

Peneliti melakukan wawancara awal kepada dua mahasiswa yang berusia 22 tahun dengan 23 tahun dengan inisial M dan I yang baru saja lulus (*fresh graduate*) di universitas HKBP Nommensen Medan, diketahui bahwa mereka memiliki kecemasan saat lulus kuliah (*fresh graduate*) pada tahun 2022 bulan oktober dan bulan mei. Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti.

*“Setelah lulus wisuda ini saya takut saat menganggur lama, saya takut tidak mendapatkan pekerjaan, jika pun dapat pekerjaan takut tidak sesuai yang saya minati, terus ketika didunia kerja saya takut dengan persaingan yang ada didunia kerja. Saya juga takut tidak mengikuti target yang akan dikerjakan didunia kerja nantinya jika bekerja, dan proses adaptasi bagi saya itu sulit, karena dunia kuliah dan bekerja itu pasti beda.*

(M, 18 November 2022)

*“Yang saya rasakan saat ini setelah saya lulus SI saya merasa cemas, khawatir dan takut menghadapi dunia kerja, apa lagi sekarang banyak yang SI tetapi masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan. Dan saya juga sudah membayangkan pertanyaan pertanyaan dari orang sekitar. Jika saya tidak langsung bekerja pasti saya akan mendapatkan omongan pedas tetangga yang akan menyebabkan saya frustrasi. Karena saya juga orangnya overthinking terhadap apa yang terjadi pada saya”*

(I, 18 November 2022)

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa mereka mengalami beberapa masalah dalam menghadapi dunia kerja seperti, ketakutan tidak dapat pekerjaan dan mengganggu lama dikarenakan susah nya lapangan pekerjaan, ketidakberanian dalam menghadapi dunia kerja, dikarenakan beradaptasi dengan orang baru itu susah, ketidaksiapan untuk bersaing dengan orang baru didunia kerja serta merasa takut dan cemas jika tidak bisa mengikuti tugas-tugas didunia kerja.

Selain hasil wawancara yang menunjukkan *fresh graduate* merasakan kecemasan, peneliti juga menemukan hal yang sama melalui survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap mahasiswa di Universitas HKBP Nommensen dengan fenomena yang berkaitan mengenai kecemasan menghadapi dunia kerja terhadap *fresh graduate* (angkatan 2018) lulusan tahun 2022 pada bulan oktober dan mei sebanyak 32 orang, (22 orang perempuan dan 10 orang laki-laki), dengan rentang usia 21-26 Tahun, yang baru saja lulus (*fresh graduate*). Hasil survey menunjukkan 31,3% *fresh graduate* Memikirkan ketatnya persaingan kerja membuat tubuh *fresh graduate* berkeringat dingin, 71,9% Jantung *fresh graduate* berdetak lebih cepat ketika mendapat pertanyaan mengenai persiapan menghadapi dunia kerja,

68,8% *fresh graduate* seringkali terbangun ditengah malam karena memikirkan sulitnya mendapatkan pekerjaan kelak, 31,3% *fresh graduate* mengalihkan pembicaraan ketika keluarga sedang membahas tentang pekerjaan, 62,5% *fresh graduate* gelisah ketika membaca berita mengenai sulitnya mendapatkan pekerjaan, 100% *fresh graduate* mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi dunia kerja, 37,5% *fresh graduate* tetap merasa tenang menghadapi ketatnya persaingan yang terjadi pada dunia kerja saat ini, 53,1% *fresh graduate* tidak dapat tidur dengan nyenyak meskipun memikirkan ketatnya persaingan kerja, 65,5% *fresh graduate* merasa orangtua pasti akan membantu mencarikan saya pekerjaan, 18,8% *fresh graduate* tidak dapat fokus pada hal lain meskipun sedang khawatir memikirkan karir dimasa depan. Hasil survey diatas tentang kecemasan menghadapi dunia kerja menunjukkan adanya perilaku kecemasan terhadap *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanim & Ahlas (2019) menunjukkan bahwa terdapat sekitar 55% mahasiswa tingkat akhir yang mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja dengan kategori tinggi dan 41% yang berada dalam kategori sedang. Sitompul et al., (2020) juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja dalam kategori sedang sebesar 45,31% dan kategori tinggi sebesar 18,75%. Selain itu, penelitian Nugroho & Karyono (2014) juga menunjukkan pada penelitiannya bahwa mahasiswa semester akhir yang mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja tinggi sebesar 81,43% dan 10% berada dalam kategori sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut menggambarkan

bahwa mahasiswa yang mengalami kecemasan dunia kerja memiliki perasaan yang tidak percaya diri dan kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi persaingan ketat memasuki dunia kerja. Hal ini terjadi karena mahasiswa belum memiliki pengalaman yang cukup dan merasa bahwa teori-teori yang didapatkan dalam materi kuliah tidak selalu bisa diterapkan pada dunia kerja.

Isnaini (2015) mengemukakan bahwa terdapat faktor lain penyebab lulusan universitas banyak yang menganggur, karena rendahnya *soft skill*, melamar pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar pendidikan dan kemampuan diri, relasi dan tingkat ekonomi orang tua. Beberapa pengangguran menikmati keadaannya yang menganggur dan memiliki keyakinan akan mampu merubah situasi menjadi lebih baik. Namun, sebagian besar pengangguran mengalami depresi, sering melamun atau merenung, mereka putus asa dan mengalami kecemasan.

Selain itu, Menurut Santrock (2007) faktor lain yang menyebabkan *fresh graduate* mengalami kecemasan adalah karena kurangnya persiapan karir yang dimiliki mahasiswa, bekal ilmu selama kuliah, pengalaman serta keterampilan yang dimiliki saat mahasiswa memasuki dunia kerja. Persiapan karir merupakan salah satu tugas perkembangan remaja yang harus dilalui. Salah satu tugas pokok remaja adalah mempersiapkan diri untuk memasuki dewasa muda. Pada masa ini remaja mengeksplorasi pilihan karir yang tersedia, kemudian memfokuskan pada karir tertentu dan akhirnya memilih pekerjaan spesifik dalam karir tersebut. Persiapan dan perencanaan terhadap pada setiap pilihan karir menandakan bahwa remaja memiliki kematangan karir. Kapasitas untuk melakukan tindakan keputusan karir



yang tepat dibutuhkan beberapa perencanaan yang matang. Sama halnya seperti penjelasan dari Crites (Wijaya, 2008) perencanaan karir yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Dalam pengambilan keputusan karir diperlukan adanya perencanaan yang matang terkait dengan karir yang diminatinya. Perencanaan karir termasuk di dalam salah satu unsur pembangunan kematangan karir. Kematangan karir saat ini telah menjadi tinjauan tersendiri. Hal ini dikarenakan proses kematangan karir seseorang akan mempengaruhinya dalam melakukan pengambilan keputusan terkait karir yang diminatinya (Rachmawati, 2012).

Oleh karena itu, peneliti melakukan riset awal dengan mewawancarai dua orang mahasiswa yang berusia 22 tahun dengan 23 tahun dengan inisial J dan D yang baru saja lulus (*fresh graduate*) pada tahun 2022 di Universitas HKBP Nommensen Medan tentang pemahaman (*fresh graduate*) mengenai kematangan karir. Berikut adalah hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti.

*“Sejak saya memulai kuliah saya ingin sekali bekerja sebagai HRD, Kematangan karir itu menurut saya adalah persiapan kita dalam menghadapi dunia karir. Kalau ditanya soal bagaimana kematangan karir saya, saya sendiri sudah mengambil keputusan mengenai karir yaitu ingin bekerja sebagai HRD. Hanya saja saya belum fokus mengenai karir karena saya belum berkarir dan masih sebagai mahasiswa baru lulus kuliah, untuk usaha yang saya lakukan dalam meraih karir masih 30%. Tetapi saya selalu berusaha melatih softskill saya untuk menghadapi ketat nya persaingan kerja dan memantapkan kematangan karir saya sendiri”.*

*(I, 05 Desember 2022)*

*“Pekerjaan yang saya inginkan setelah wisuda memiliki jenjang karir yang bertahap yang dimana memiliki proses karir yang panjang yaitu, advokat. Bahwasannya kematangan karir menurut saya adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Sedangkan kematangan karir yang dimana tingkat integritas, konsistensi, serta tanggung jawab dalam*

*berproses menjalankan karir sesuai sebagaimana Undang-Undang mengikat pekerja baik dalam hal Upah, Jam Kerja, Lembur serta Uang Pesangon yang tiap jenjang tingkat karir memiliki tuntutan tersendiri. Proses persiapan yang saya lakukan adalah-Mengikuti PKPA, Magang di kantor advokat selama 2 Tahun, dan Mengikuti Ujian Advokat”.*  
(M, 20 Januari 2023)

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dapat di simpulkan bahwa mereka sudah memahami mengenai kematangan karir dan sudah mempersiapkan karir tetapi belum fokus terhadap kematangan karir tersebut.

Terdapat lima tahap tugas perkembangan karir yang dikemukakan oleh Super (dalam Rojewski, Wicklein, & Schell, 1995) yaitu *growth, exploration, establishment, maintenance*, dan *withdrawal*. Kematangan karir remaja juga berada pada tahap eksplorasi (15-24 tahun), dimana mereka sudah melewati tahap sebelumnya (Super dalam Sackas, 2001), Teori perkembangan karir juga dapat dikelompokkan ke dalam pendekatan Kepribadian, pendekatan trait dan faktor, toons perkembangan dan seorl pengambil keputusan (Osipow, 1983). Sementara itu. Ginzberg (dalam Winkel dan Hastuti, 2012) menyebutkan bahwa individu memiliki tiga fase untuk perkembangan karir setiap individu melalui tiga fase perkembangan karir, yaitu, fase pertaman yaitu, fase fantasi antara usia 0-11 tahun Pada fase ini anak hanya bermain saja hingga pada akhir fase permainan anak mulai menampakkan indikasi, bahwa individu kelak cenderung memilih sejumlah aktivitas yang mengarah sebagai pemegang suatu jabatan. Fase kedua yaitu Fase tentatif antara usia 11-17 tahun Pada fase ini individu mengalami mass transisi, dari sekedar bermain sampai menunjukkan kesadaran tentang tuntutan dalam suatu pekerjaan. Dan terakhir Fase realistis, antara usia 17-25 tahun Pada fase ini individu

mengeksplorasi lebih luas mengenai karir yang ada kemudian memfokuskan diri pada karir tertentu dan akhirnya mengambil keputusan mengenai karir.

Kematangan karir adalah kemampuan individu untuk membuat keputusan karir yang tepat agar sesuai dengan tahap perkembangan karirnya (Super, 1960, dalam Rachmawati, 2012). Individu yang dikatakan matang karir adalah individu yang siap untuk membuat keputusan karir sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, dan dalam membuat keputusan karir harus didukung oleh informasi mengenai pekerjaan berdasarkan eksplorasi yang sudah dilakukan Super (1980). Hal yang sama dalam mengkonfirmasi definisi yang diungkap oleh tokoh sebelumnya, Gonzales juga mengatakan bahwa individu yang dikatakan matang secara karir merupakan individu yang mampu memahami kemampuan yang ada pada dirinya serta dapat menentukan arah karir yang harus mereka pilih (Gonzalez, 2008). Mariyanti dan Renny, (2007) mengemukakan bahwa cara individu mencapai kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Kematangan karir yang rendah bisa menyebabkan kesalahan pada pengambilan keputusan karir yang nantinya akan mengakibatkan kerugian waktu, kerugian finansial dan kegagalan (Mariyanti dan Renny, 2007).

Kematangan karir menurut Savickas (1999) adalah kesiapan individu untuk lebih terbuka terhadap informasi, membuat keputusan karir yang sesuai dengan usianya serta membentuk karir yang sesuai dengan tugas perkembangan karir. Perkembangan karir merupakan bagian dari integral dari perkembangan individu

(Crites, 1974). *National Career Development Association* (NCDA) (2003) membatasi perkembangan karir sebagai keseluruhan konstelasi psikologis, sosiologis, pendidikan, ekonomi, fisik dan faktor-faktor peluang yang berpadu untuk mempengaruhi sifat dan pentingnya kerja dalam seluruh rentang kehidupan. Casto (2004) menegaskan perkembangan karir sebagai proses yang terus menerus, mencakup aspek perencanaan dan strategi berdasarkan informasi tentang diri sendiri, dunia kerja, pemasangan kedua hal tersebut, dan tindakan yang akan diambil untuk kehidupan masa depan.

Pada penelitian sebelumnya, sudah banyak yang melakukan penelitian tentang kecemasan menghadapi dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Zulfahmi dan Andriany (2021) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kematangan vokasional dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir, pada 154 orang dengan kriteria mahasiswa saat ini yang sedang mengerjakan skripsi dan berusia 21-24 tahun yang sedang menempuh pendidikan di universitas di pulau Jawa, yang menunjukkan hasilnya bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan vokasional dengan kecemasan menghadapi dunia kerja di Indonesia mahasiswa tingkat akhir.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh, Susilarini (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan self efficacy dengan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir di Universitas Persada Indonesia YAI dengan mengontrol variabel Jenis kelamin, pada 107 Mahasiswa semester akhir angkatan 2017 Fakultas Psikologi di Universitas Persada Indonesia YAI, yang menunjukkan hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif

antara *self efficacy* dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Persada Indonesia YAI.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada diatas maka penulis merumuskan satu rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu bagaimanakah Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis dari hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi dan memperdalam wawasan kepada para pembaca khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Agar pembaca mengetahui Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu:

- a. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan kesiapan karir dalam *fresh graduate* menghadapi dunia kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi tenaga pengajar, yaitu untuk dapat meningkatkan perkembangan karir mahasiswa, sehingga saat sudah lulus nantinya lebih mampu untuk menentukan pilihan karir yang di inginkan.
- c. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk di jadikan sebagai bahan referensi bagi yang melakukan penelitian mengenai variabel yang sama yaitu kematangan karir dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja**

##### **2.1.1. Definisi Menghadapi Dunia Kerja**

Menurut Nevid et al. (2003) mendefinisikan bahwa kecemasan merupakan suatu keadaan khawatir yang dirasakan oleh individu terhadap sesuatu hal buruk yang akan terjadi. Beberapa hal yang harus dicemaskan yaitu kesehatan, ujian, karir, relasi sosial, relasi internasional, dan kondisi lingkungan juga menjadi sumber kekhawatiran.

Menurut Nugroho (2010) menjelaskan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja merupakan suatu perasaan khawatir yang dirasakan oleh setiap individu saat menghadapi dunia kerja, perasaan ini disebabkan oleh beberapa hal seperti sempitnya peluang kerja, pengalaman yang sedikit, persaingan yang ketat dan adanya kompetisi pengetahuan, pengetahuan, serta sikap. Kecemasan menghadapi dunia kerja biasanya dialami oleh mereka yang belum lama lulus.

Sedangkan, menurut Sari & Astuti (2014) kecemasan menghadapi dunia kerja yaitu penilaian individu mengenai tujuannya terhadap dunia kerja yang tidak memiliki kepastian tetap dan tidak bisa diduga sehingga menimbulkan konflik secara internal pada diri individu dan mengakibatkan pola pemikiran yang terganggu seperti perasaan takut dan khawatir dalam menghadapi dunia kerja, perilaku yang terganggu seperti menarik diri dan menghindar terhadap hal-hal mengenai dunia kerja, serta respon-respon fisiologis yang terganggu seperti mudah berkeringat dan jantung berdebar jika berhadapan langsung

dengan dunia kerja. Kecemasan karir memiliki pengertian yang hampir sama dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Menurut Fatmawati (2016) kecemasan karir merupakan perasaan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu seperti khawatir, ditandai dengan perasaan takut, merasa gelisah karena sesuatu yang buruk akan datang pada perkembangan maupun kemajuan dalam berbagai rangkaian yang ada dalam dunia kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa peneliti menggunakan teori kecemasan yang dikemukakan oleh Nevid et al. (2005) kemudian disesuaikan dengan dunia kerja karena teori kecemasan menghadapi dunia kerja ini adalah sebuah perasaan khawatir terhadap keadaan yang akan terjadi dalam dunia pekerjaan dan beranggapan bahwa akan terjadi sesuatu hal yang buruk saat individu mencari pekerjaan maupun saat menjalankan pekerjaan yang dirasakan setiap individu, ketika dihadapkan kepada suatu kondisi emosi dengan timbulnya rasa tidak nyaman pada setiap individu, dan dengan perasaan yang tidak berdaya serta tidak menentu.

### **2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja**

Pisarik *et al.* (2017) mengemukakan beberapa faktor eksternal mahasiswa mengalami kecemasan yang terkait dengan dunia kerja, yaitu:

- 1) Gejala umum kecemasan seperti gangguan tidur
- 2) Ketidaktersediaan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan sehingga merasa takut



- 3) Tertekan oleh ekspektasi orang tua dan lingkungan sekitar termasuk dirinya sendiri
- 4) Kekurangan petunjuk akan bagaimana menghadapi dunia kerja dan bagaimana mengembangkannya
- 5) Kemampuan yang dimiliki tidak memadai sehingga terjadi distorsi kognitif yang menyebabkan individu tidak percaya akan kemampuan diri dan pengembangan karir yang akan dihadapi
- 6) Membandingkan kemampuan, pengalaman dan perkembangan karir dengan teman sebaya sehingga mengakibatkan kecemasan
- 7) Serta cemas yang disebabkan oleh faktor ketidakpastian kemampuan ekonomi maupun kondisi ekonomi di lingkungannya.

Faktor yang berpengaruh pada kecemasan yaitu diperlukan adanya kematangan karir bahwa individu mampu merencanakan masa depan dengan memilih pekerjaan secara tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Kurniati, 2006). Pada dasarnya aspek kecemasan menghadapi dunia kerja dapat mengacu pada aspek kecemasan secara umum. Nevid et al. (2005) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek kecemasan yaitu, aspek fisik, aspek kognitif dan aspek perilaku.

### **2.1.3. Aspek-Aspek Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja**

Kecemasan menghadapi dunia kerja dapat mengacu pada aspek kecemasan secara umum menurut Nevid et al. (2003) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek kecemasan yaitu:

### 1. Aspek fisik

Individu yang mengalami kecemasan akan terlihat respon fisiknya seperti tangannya berkeringat, suara tidak stabil saat berbicara, sulit untuk bernafas, lemas atau pusing, jantung berdebar dan kesulitan untuk berbicara (gagap).

### 2. Aspek kognitif

Individu yang mengalami kecemasan juga akan terlihat dari kognitif nya yang biasanya akan berpikiran negatif secara berlebihan mengenai kemampuannya dalam menghadapi tantangan maupun hambatan yang menimbulkan rasa cemas. Beberapa ciri kognitif lainnya adalah sulit berkonsentrasi, tidak yakin akan kemampuan dirinya dalam mengatasi permasalahan, mengalami rasa khawatir terhadap masa depan, dan ada keyakinan yang muncul tanpa alasan yang jelas bahwa akan terjadi sesuatu hal yang buruk.

### 3. Aspek perilaku

Individu yang mengalami kecemasan dapat dilihat dari perubahan tingkah lakunya seperti berperilaku menghindar saat situasi yang menimbulkan kecemasan itu muncul kemudian mencoba mengalihkan pandangannya atau mencoba untuk melakukan sesuatu hal yang lain agar lupa dengan situasi tersebut.

Greenberg & Padesky (2004) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek dalam kecemasan menghadapi dunia kerja, yaitu :

#### A. Reaksi fisik

Individu yang merasakan cemas biasanya menimbulkan reaksi fisik seperti telapak tangan berkeringat, otot tegang, pipi merah, pusing dan jantung

berdebar. Kondisi ini sering terjadi pada saat individu merasa bahwa dirinya sedang berada dalam keadaan berbahaya atau terancam.

#### B. Pemikiran

Pada biasanya, individu yang merasakan cemas memiliki pemikiran yang berbahaya secara berlebihan, tidak yakin dengan kemampuan dirinya dalam mengatasi masalah, tidak menghiraukan bantuan yang ada, dan memiliki pemikiran terhadap hal-hal yang buruk. Pemikiran ini biasanya menetap cukup lama dan individu tersebut tidak melakukan usaha agar mengubah pemikirannya.

#### C. Perilaku

Individu yang mengalami kecemasan akan menghindari situasi yang menyebabkan perasaan cemas itu muncul, meninggalkan situasi saat kecemasan terjadi, dan mencoba melakukan banyak cara untuk mencegah bahaya serta melakukan banyak hal secara sempurna.

#### D. Suasana hati

Suasana hati pada individu yang mengalami kecemasan mencakup pada perasaan gugup, jengkel, panik, dan khawatir. Suasana hati juga dapat berubah seketika saat berhadapan dengan kondisi yang menyebabkan munculnya perasaan cemas. Suasana hati yang tidak cukup baik seperti merasa gugup dan panik akan menimbulkan kesulitan dalam individu untuk memutuskan sesuatu hal.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti menggunakan teori Nevid et al. (2003) aspek kecemasan oleh Terdapat tiga aspek-aspek kecemasan yaitu aspek fisik, aspek kognitif, dan aspek perilaku. Pada aspek Aspek fisik Individu yang mengalami kecemasan akan terlihat respon fisiknya seperti tangannya berkeringat, suara tidak stabil saat berbicara, sulit untuk bernafas, lemas atau pusing, jantung berdebar dan kesulitan untuk berbicara (gagap). Aspek kognitif, individu yang mengalami kecemasan juga akan terlihat dari kognitif nya yang biasanya akan berpikiran negatif secara berlebihan mengenai kemampuannya dalam menghadapi tantangan maupun hambatan yang menimbulkan rasa cemas. Aspek perilaku Individu yang mengalami kecemasan dapat dilihat dari perubahan tingkah lakunya seperti berperilaku menghindar saat situasi yang menimbulkan kecemasan itu muncul kemudian mencoba mengalihkan pandangannya atau mencoba untuk melakukan sesuatu hal yang lain agar lupa dengan situasi tersebut.

#### **2.1.4. Jenis-Jenis Kecemasan**

Feist & Feist, (2012) Secara umum, kecemasan dibedakan dalam tiga jenis, yaitu:

1. Kecemasan neurosis, adalah rasa cemas akibat bahaya yang tidak diketahui yang muncul dari dorongan id dan merupakan ketakutan akan hukuman yang terjadi akibat pemuasan kebutuhan.
2. Kecemasan moral, yaitu kecemasan yang berasal dari konflik antara ego dan superego karena merasa gagal untuk berperilaku berdasarkan moral

yang diyakini, biasanya dipengaruhi oleh pengalaman akan hukuman yang diterima dari melanggar hukum moral

3. Kecemasan realistik, merupakan perasaan tidak menyenangkan dan tidak spesifik berkaitan dengan kemungkinan adanya bahaya-bahaya nyata yang berasal dari luar diri individu.

## **2.2. Kematangan Karir**

### **2.2.1. Definisi Kematangan Karir**

Menurut Crites (1973) berpendapat bahwa kematangan karir adalah suatu keadaan atau tingkat kemampuan individu dalam menguasai berbagai tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tingkat perkembangannya, baik dalam Pengetahuan maupun sikap.

Kematangan karir oleh ahli psikologi diartikan sebagai kesiapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir seiring dengan perkembangan biologis dan sosialnya (Super, 1994), kesiapan sikap dan kompetensi individu untuk melakukan pilihan karir yang tepat (Crites, 1986) dan kesiapan mengambil keputusan karir yang realistik (Lundberg dkk, 1997).

Kematangan atau *maturity* adalah kematangan jiwa seseorang dalam proses perkembangan kearah kedewasaan (Hasan&Muslihatun, 2004:21).

Menurut teori perkembangan karir Super (dalam Sharf, 1992:155), masa remaja memiliki kesiapan dalam menentukan pilihan-pilihan karir yang tepat, yang lebih dikenal dengan istilah “kematangan karir”. Lebih lanjut lagi, ia menyatakan bahwa konsep kematangan karir menunjukkan tingkat perkembangan karir, tahap yang dicapai pada kontinum perkembangan karir

dari tahap eksplorasi sampai pada tahap kemunduran. Kematangan karir dapat dipandang sebagai usia karir, yang secara konseptual sama dengan usia mental. Kemudian disini, Super memperkenalkan mengenai *Life Span Theory* (Teori Rentang Kehidupan) dimana kematangan karir dapat dilihat sebagai bagian dari perkembangan karir yang merupakan sebuah proses yang berlangsung sepanjang masa.

Pendapat diatas dapat disimpulkan peneliti menengaskan bahwa peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Crites (1973) bahwa kematangan karir dilihat sebagai suatu keadaan atau tingkat kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menguasai berbagai tugas yang sesuai dengan tingkat perkembangan, baik itu dalam hal pengetahuan maupun sikap. Hal ini menjadi penting karena dengan adanya kemampuan yang dimiliki individu maka dapat dilihat tingkat perkembangan individu dalam memilih atau mengambil keputusan karir sudah sejauh mana.

### **2.2.2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir**

Menurut Rice (dalam Nugraheni, 2011:8), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan karir, diantaranya ialah:

- a. Orang tua sebagai role model anak,
- b. Faktor teman sebaya,
- c. Sosial ekonomi, karena hal ini berpengaruh pada kemampuan orang tua dalam membiayai pendidikan,
- d. Lingkungan, seperti lingkungan masyarakat, lingkungan lembaga pendidikan, dan lingkungan teman sebaya,

- e. Pandangan hidup dan nilai,
- f. Jenis kelamin,
- g. Intelegensi atau kecerdasan, yang berkaitan dengan kemampuan individu mengambil keputusan,
- h. Bakat dan kemampuan khusus, dan
- i. Minat.

Kemudian, Winkel (2007) mengatakan bahwa terdapat faktor internal dan eksternal dalam menentukan tingkat kematangan karir seseorang. Faktor internal meliputi nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat individu, pengetahuan dan informasi yang dimiliki individu mengenai pilihan karir, serta keadaan jasmani. Sedangkan yang dimaksud dengan, faktor eksternal meliputi masyarakat, keadaan sosial-ekonomi negara maupun daerah, status sosialekonomi keluarga, pengaruh keluarga besar dan keluarga inti, pendidik di sekolah, pergaulan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan pada setiap program studi atau latihan.

Sedangkan Patton & Lokan (2001) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kematangan karir remaja diantaranya adalah usia, jenis kelamin, status sosial-ekonomi, materi belajar, budaya, peran khas, kemampuan mengarahkan diri, keraguan karir, dan pengalaman bekerja.

### **2.2.3. Tahap-Tahap Perkembangan Karir**

Super (dalam Sukardi 1994) menjelaskan tahap-tahap perkembangan karir.

Juga merumuskan 5 tahapan perkembangan karir, yaitu:

- 1) Tahap pertumbuhan (0-14 atau 15 tahun), dimana kecakapan, minat, dan kebutuhan yang berhubungan dengan konsep diri mulai berkembang, yang dibagi menjadi 3 sub tahap pertumbuhan yaitu, fantasi (4-10 tahun), minat (11-12 tahun), dan kapasitas (13-14 atau 15 tahun).
- 2) Tahap eksplorasi (usia 15-24 tahun) dimana individu sudah mempersempit pilihan karirnya tetapi belum mengambil keputusan yang mengikat, dan fase ini juga memiliki 3 sub tahap yaitu (a) tentatif (15-17 tahun) dimana individu telah mempertimbangkan kebutuhan akan minat, kapasitas, nilai dan kesempatan, yang ditandai dengan mencoba pilihan tentatif melalui diskusi, kursus, bekerja, dll, (b) transisi (18-21 tahun) dimana individu sudah memiliki pertimbangan yang lebih nyata dengan memasuki dunia kerja atau mengikuti pelatihan profesional, dan (c) percobaan (usia 22 -14 tahun) dimana individu mulai memiliki pekerjaan.
- 3) Tahap pematangan (usia 25-44 tahun) yang ditandai dengan percobaan dan stabilisasi melalui pengalaman kerja.
- 4) Tahap pembinaan (45-64 tahun) yang ditandai dengan proses penyesuaian yang berkesinambungan untuk meningkatkan posisi pekerjaan dan situasi pekerjaan serta tahap yang terakhir,
- 5) Tahap kemunduruan (65 tahun keatas) yang ditandai dengan pertimbangan menjelang berhenti bekerja dengan usaha mempertahankan diri dan meningkatkan pekerjaan.



#### **2.2.4. Aspek-Aspek Kematangan Karir**

Menurut Crites (1973) aspek-aspek kematangan karir yaitu:

a. Konsistensi pemilihan karir

Dalam aspek ini mengandung kemampuan individu dalam mengambil keputusan karir yang sesuai dengan minat karirnya. Kemampuan tersebut mencakup pada tingkat kesesuaian karir dan pemilihan karir dalam berbagai pengaruh keluarga.

b. Realisme dalam pemilihan karir

Dalam aspek ini mengandung tingkat aspek kesesuaian antara realisme dan kemampuan diri pada karir yang dipilih, pengambilan keputusan untuk memilih karir yang sesuai dengan kepribadiannya, dan kesesuaian tingkat sosial ekonomi terhadap karir yang dipilih.

c. Kompetensi pemilihan karir

Dalam aspek ini mencakup pada kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir, memiliki pengetahuan terhadap karir yang dipilih, dan mengevaluasi kemampuan diri yang berhubungan dengan pemilihan karir.

d. Sikap dalam pemilihan karir

Dalam aspek ini mencakup keaktifan individu dalam melakukan proses pengambilan keputusan terhadap sikapnya dan berorientasi secara positif mengenai karir dan nilai-nilai pekerjaan yang diminati serta tidak memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam memilih karir.

Crites (1973) kematangan karir pada dimensi sikap memiliki 4 aspek yaitu: Aspek konsistensi pemilihan karir, aspek realisme dalam pemilihan karir aspek kompetensi pemilihan karir, aspek sikap dalam pemilihan karir.

### **2.3. Hasil Penelitian Terdahulu**

Zulfahmi dan Andriany (2021) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kematangan vokasional dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Pada 154 orang dengan kriteria mahasiswa saat ini yang sedang mengerjakan skripsi dan berusia 21-24 tahun yang dan sedang menempuh pendidikan di universitas di pulau Jawa, yang menunjukkan hasilnya bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kematangan vokasional dengan kecemasan menghadapi dunia kerja di Indonesia mahasiswa tingkat akhir.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilarini (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan self efficacy dengan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir di Universitas Persada Indonesia YAI dengan mengontrol variabel Jenis kelamin, pada 107 Mahasiswa semester akhir angkatan 2017 Fakultas Psikologi di Universitas Persada Indoensia YAI, yang menunjukkan hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang negatif antara *self efficacy* dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Persada Indonesia YAI.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rachmady dan Aprilia (2018) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Syiah Kuala, pada 257 *fresh graduate* (120 laki-laki dan 137 perempuan), yang

menunjukkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *adversity quotient* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Syiah Kuala dan hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh, Lim dan You (2019), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir remaja. Pada 4.187 siswa kelas tujuh yang bersekolah di 74 sekolah menengah di seluruh negeri. Yang menunjukkan hasilnya adalah pertama, dukungan orang tua berpengaruh berbeda terhadap kematangan karir melalui harga diri. Kedua, dalam hubungan longitudinal dukungan orang tua, harga diri, dan kematangan karir, perbedaan perkembangan menurut jenis kelamin didukung secara empiris.

Penelitian yang dilakukan Rahim, Jaafar, Arsad (2021). Penelitian ini bertujuan Kematangan Karir dan *Self-Efficacy* Pengambilan Keputusan Karir sebagai Prediktor Adaptasi Karir di antara Siswa di Foundation Program, Universiti Putra Malaysia. Pada 328 siswa. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Hasilnya menunjukkan bahwa variabel-variabel ini berkorelasi secara signifikan dan menyarankan agar siswa yang mampu memiliki kematangan karir yang lebih atau memiliki efikasi diri yang lebih dalam diri mereka karir lebih rentan terhadap penyesuaian diri.

Dan terakhir penelitian yang dilakukan oleh Duru (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Hubungan antara Kematangan Karir Siswa SMA, Efikasi Diri Pengambilan Keputusan Karir, dan Kesulitan Pengambilan Keputusan Karir, pada 665 siswa sekolah menengah yang bersekolah di lima

sekolah menengah berbeda di Bursa. Hasil analisis mengungkapkan hubungan negatif yang lemah tetapi signifikan antara kematangan karir.

#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Menurut Crites (1973) berpendapat bahwa kematangan karir adalah suatu keadaan atau tingkat kemampuan individu dalam menguasai berbagai tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tingkat perkembangannya, baik dalam pengetahuan maupun sikap. Kematangan karir merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seseorang yang telah masuk dalam fase *realistis*, karena harus mengeksplorasi lebih luas mengenai karir yang ada. Kemudian memfokuskan diri pada karir tertentu dan akhirnya mengambil keputusan mengenai karir.

*Fresh graduate* masuk kedalam fase *realistis* yang akan memasuki dunia pekerjaan, sehingga diharapkn mampu memilih dan mempersiapkan karir. Seorang individu yang memiliki kematangan karir yang tinggi merupakan seseorang yang siap bekerja dalam segi psikologisnya. Kematangan karir dalam perkembangannya banyak dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar diri individu tersebut. Faktor yang berasal dari luar diri individu disebut faktor eksternal yang meliputi keluarga, lingkungan sekolah, realitas dan proses pendidikan.

Individu yang dikatakan matang secara karir merupakan individu yang mampu memahami kemampuan yang ada pada dirinya serta dapat menentukan arah karir yang harus mereka pilih (Gonzalez, 2008). Mariyanti dan Renny, (2007) mengemukakan bahwa cara individu mencapai kematangan karir, yaitu meliputi pengetahuan akan diri, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan memilih

pekerjaan, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan. Kematangan karir yang rendah bisa menyebabkan kesalahan pada pengambilan keputusan karir yang nantinya akan mengakibatkan kerugian waktu, kerugian finansial dan kegagalan (Mariyanti dan Renny, 2007).

Tidak hanya terdapat faktor internal dan faktor eksternal tetapi terdapat beberapa 5 aspek yang di kemukakan oleh Crites (1973) yaitu: Konsistensi pemilihan karir, dalam aspek ini mengandung kemampuan individu dalam mengambil keputusan karir yang sesuai dengan minat karirnya. Yang kedua aspek realisme dalam pemilihan karir dalam aspek ini mengandung tingkat aspek kesesuaian antara realisme dan kemampuan diri pada karir yang dipilih, pengambilan keputusan untuk memilih karir yang sesuai dengan kepribadiannya, dan kesesuaian tingkat sosial ekonomi terhadap karir yang dipilih. Yang ketiga kompetensi pemilihan karir dalam aspek ini mencakup pada kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pemilihan karir, memiliki pengetahuan terhadap karir yang dipilih, dan mengevaluasi kemampuan diri yang berhubungan dengan pemilihan karir. Dan yang terakhir aspek sikap dalam pemilihan karir, dalam aspek ini mencakup keaktifan individu dalam melakukan proses pengambilan keputusan terhadap sikapnya dan berorientasi secara positif mengenai karir dan nilai-nilai pekerjaan yang diminati serta tidak memiliki ketergantungan terhadap orang lain dalam memilih karir.

Proses menuju kematangan karir dirasakan oleh *fresh graduate* yang menimbulkan kecemasan, menurut Nevid et al. (2003) mendefinisikan bahwa kecemasan merupakan suatu keadaan khawatir yang dirasakan oleh individu

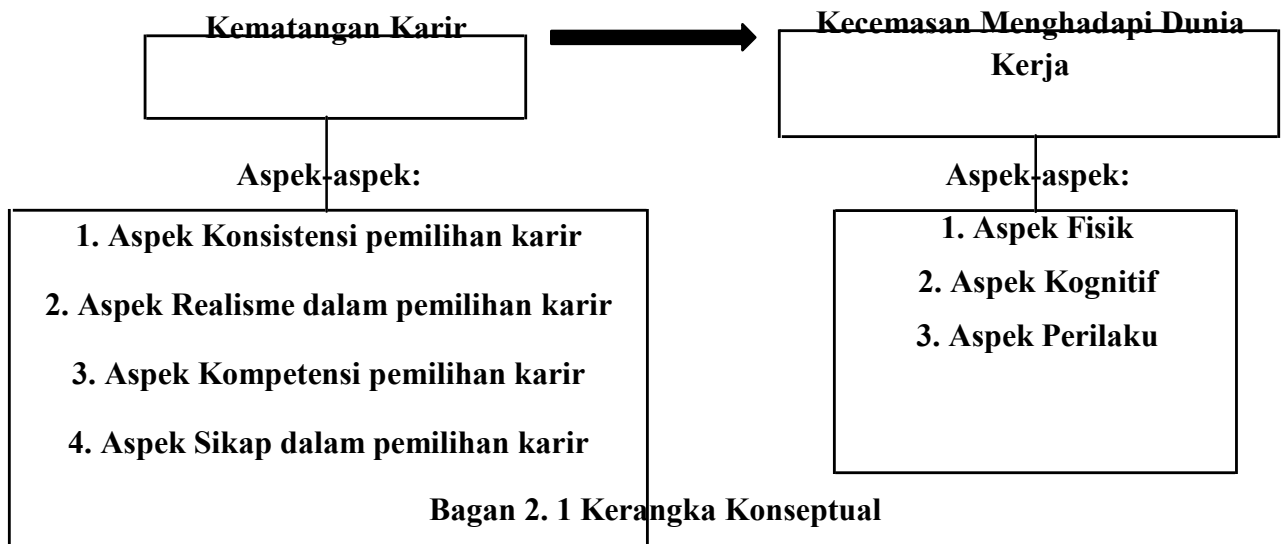
terhadap sesuatu hal buruk yang akan terjadi. Beberapa hal yang harus dicemaskan yaitu kesehatan, ujian, karir, relasi sosial, relasi internasional, dan kondisi lingkungan juga menjadi sumber kekhawatiran.

Hal ini sesuai dengan Putro (2018) seseorang akan merasakan cemas dan putus asa di sebabkan oleh kurangnya keyakinan terhadap diri sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja adalah pikiran yang tidak rasional yang meliputi kegagalan katastrofik yakni adanya asumsi dari dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan (Ghufron, 2010). Perasaan-perasaan ketidakmampuan individu dalam memecahkan masalah tersebut muncul karena ketiadaan bimbingan dari orang terdekat dan kurangnya bimbingan atau pemahaman terhadap tahap-tahap perkembangan menuju kematangan karir.

Berdasarkan pemaparan diatas, *fresh graduate* pasti akan memasuki fase dunia kerja pada saat lulus nantinya sehingga diperlukannya kematangan karir dengan menyusun rencana-rencana karir yang akan dijalani. Kurangnya persiapan yang matang pada mahasiswa akan menimbulkan perasaan takut dan khawatir saat menghadapi dunia pekerjaan. Maka dari itu, aspek-aspek dalam kematangan karir dapat berperan bagi mahasiswa dalam menekan tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja. Dengan adanya perencanaan maupun persiapan karir yang matang maka mahasiswa dapat mengendalikan dan mengatasi tingkat kecemasan yang dirasakan.

Maka peneliti mengambil kesimpulan, apabila semakin tinggi kematangan karir seseorang maka akan semakin rendah kecemasan yang dialami oleh seseorang, begitu juga sebaliknya apabila semakin rendah kematangan karir seseorang maka akan semakin tinggi kecemasan yang dialami oleh seseorang.

Agar lebih jelas, hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan dapat penulis paparkan dalam Bagan 2.1 sebagai berikut:



## 2.5. Hipotesis

Ho: Tidak ada hubungan negatif antara Kematangan Karir Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen.

Ha: Ada hubungan negatif antara Kematangan Karir Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel merupakan objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Variabel juga didefinisikan sebagai konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau secara kualitatif (Azwar, 2012).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X) : Kematangan Karir

Variabel Terikat (Y) : Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Kematangan Karir**

Menurut Crites (1973) berpendapat bahwa kematangan karir adalah suatu keadaan atau tingkat kemampuan individu dalam menguasai berbagai tugas perkembangan karir yang sesuai dengan tingkat perkembangannya, baik dalam Pengetahuan maupun sikap. Untuk mengukur skala kematangan karir pada *fresh graduate*, menggunakan skala psikologi kematangan karir yang mengacu pada aspek Crites (1981) kematangan karir pada dimensi sikap memiliki 4 aspek yaitu: Aspek konsistensi pemilihan karir, aspek realisme dalam pemilihan karir aspek kompetensi pemilihan karir, aspek sikap dalam pemilihan karir.

## 2. Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Nevid et al. (2003) mendefinisikan bahwa kecemasan merupakan suatu keadaan khawatir yang dirasakan oleh individu terhadap sesuatu hal buruk yang akan terjadi. Beberapa hal yang harus dicemaskan yaitu kesehatan, ujian, karir, relasi sosial, relasi internasional, dan kondisi lingkungan juga menjadi sumber kekhawatiran. Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja diukur dengan menggunakan Skala Kecemasan dalam menghadapi Dunia Kerja yang disusun berdasarkan aspek- aspek yang dikemukakan oleh Nevid et al. (2003) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek kecemasan yaitu: aspek fisik, aspek kognitif dan aspek perilaku.

### 3.3. Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Mahasiswa yang telah lulus kuliah (*fresh graduate*) di Universitas HKBP Nommensen Medan pada tahun 2022, belum bekerja dan belum memiliki penghasilan.

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan mendapatkan kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah 1362 mahasiswa (*fresh greduate*) di Universitas HKBP Nommensen Medan. Sumber data penulis dapatkan dari Pusat Sistem Informasi Universitas HKBP Nommensen Medan. (25 Januari 2023).

### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Rumus Slovin. Rumus slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini diperkenalkan pertama kali oleh Slovin pada tahun (1960). Rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel minimal ( $n$ ) jika diketahui ukuran populasi ( $N$ ) pada taraf signifikansi  $\alpha$  sebagai mana berikut ini :

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

#### **Keterangan :**

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi dan

$e$  = *Margin of error* yang merupakan besaran kesalahan yang diharapkan atau ditetapkan. Beberapa peneliti menentukan dengan berbeda-beda ada yang menggunakan 1%, 2%, 3%, dan 5%. Dengan begitu semakin tinggi kita menggunakan *margin of error* nya maka semakin dikit kita mendapatkan sampelnya. Taraf signifikansi 0,05. Persen ketidaktelitian dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir = 5%

Berdasarkan data yang telah di peroleh maka sampel penelitian adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{1362}{1 + 1362(0,05)^2}$$

$$n = \frac{1362}{1 + 1362 (0,0025)}$$

$$n = \frac{1362}{1 + 3,405}$$

$$n = \frac{1362}{4,405}$$

$$n = 309,19$$

Berdasarkan rumus pengumpulan data diatas dapat diketahui jumlah sampel sebesar 309,19 Maka jumlah responden menjadi 309 orang. Tetapi terdapat 325 *fresh greduate* responden yang dilibatkan dalam penelitian ini di Universitas HKBP Nommensen Medan.

Menurut Sekaran, (2006). Teknik pengambilan sampel adalah proses pemilihan sejumlah elemen dari populasi yang akan dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan atas kehendak dan pertimbangan peneliti dalam memilih subjek penelitiannya (Jannah, 2018). Pada penelitian ini, subjek harus memenuhi kriteria yaitu *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen, belum bekerja dan tidak memiliki penghasilan.

**Tabel 3. 1. Jumlah fresh greduate Universitas HKBP Nommensen Medan  
T.A 2021/2022**

<b>Fakultas</b>	<b>Jumlah <i>Fresh Greduate</i></b>
Ekonomi	369

Fisipol	87
Teknik	82
Hukum	276
Pertanian	52
FKIP	334
Bahasa Dan Seni	42
Psikologi	74
Perternakan	11
Kedokteran	35
<b>Jumlah</b>	<b>1362</b>

Berdasarkan Tabel tersebut, maka pengambilan sampel menurut fakultas diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Rincian jumlah fresh greduate Universitas HKBP Nommensen Berdasarkan Fakultas.**

Ekonomi	$= \frac{309}{1362} \times 309 = 83,71$
Fisipol	$= \frac{87}{1362} \times 309 = 19,73$
Teknik	$= \frac{82}{1362} \times 309 = 18,60$
Hukum	$= \frac{276}{1362} \times 309 = 62,61$
Pertanian	$= \frac{52}{1362} \times 309 = 11,79$
FKIP	$= \frac{334}{1362} \times 309 = 75,77$
Bahasa Dan Seni	$= \frac{42}{1362} \times 309 = 9,52$
Psikologi	$= \frac{74}{1362} \times 309 = 16,78$
Peternakan	$= \frac{11}{1362} \times 309 = 2,49$
Kedokteran	$= \frac{35}{1362} \times 309 = 7,94$

Jumlah= 308,94 = 309 (2222222222)

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala psikologi, dimana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban sesuai dengan karakteristik dirinya. Skala psikologi adalah suatu prosedur pengambilan data yang mengungkapkan konstruk atau konsep psikologi yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2012). Skala psikologi yang digunakan adalah kecemasan menghadapi dunia kerja dan kematangan karir.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala Likert. Skala Kematangan Karir dan Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. Mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu Sangat setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Untuk Penilaian pada skala kematangan karir bergerak dari 4 (empat) sampai 1 (satu) pada aitem *favorable*, sedangkan pada aitem *unfavorable* bergerak dari 1 (satu) sampai 4 (empat). Berikut adalah tabel skor aitem Kematangan Karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja.

**Tabel 3. 3 Skor item Skala Kematangan Karir Dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja**

Jawaban	<i>favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

### 3.6. Tahap Persiapan

Peneliti merencanakan dan menyiapkan langkah-langkah yang tepat untuk mengembangkan instrumen penelitian yang ingin diteliti, yaitu dengan menyusun skala dengan membuat *blueprint*. Kemudian dioperasikan sebagai item-item pernyataan berdasarkan aspek-aspek yang telah ditentukan. Berikut langkah-langkahnya:

#### 1) PEMBUATAN ALAT UKUR SKALA KEMATANGAN KARIR

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan bantuan dan arahan yang diberikan oleh dosen pembimbing. Skala kematangan karir disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Menurut Crites (1973) yaitu, Konsistensi pemilihan karir, Realisme dalam pemilihan karir, Kompetensi pemilihan karir, dan sikap dalam pemilihan karir. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat Blue Print dan kemudian dioperasikan dalam bentuk item-item pernyataan. Skala Kematangan Karir terdiri dari 32 item. Butir-butir tersebut kemudian disusun menjadi instrumen uji coba. Sebaran uji coba skala Kematangan Karir dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 3. 4 *Blue Print* Skala Kematangan Karir**

No.	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Konsistensi pemilihan karir	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2.	Realisme dalam pemilihan karir	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3.	Kompetensi pemilihan karir	17,18,19,20	21,22,23,24	8
4.	Sikap dalam pemilihan karir	25,26,27,28	29,30,31,32	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

## 2) UJI COBA ALAT UKUR SKALA KEMATANGAN KARIR

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba (try out) alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nantinya. Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 05 April 2023 pada 60 *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan. Pelaksanaan uji coba ini dilakukan peneliti dengan cara membuat skala langsung kepada subjek. Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur, hasil uji coba tersebut akan dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantuan *SPSS for windows release 25,0*. Setelah diketahui item-item yang gugur dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows release 25,0*. Maka peneliti menyusun item-item yang menjadi alat ukur yang disajikan dalam skala penelitian, yang terdiri dari 32 item skala Kematangan karir. Berikut adalah daftar tabel skala uji coba kematangan karir.

**Tabel 3. 5 Daftar Item Gugur Skala Kematangan Karir Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Konsistensi pemilihan karir	1,2*,3*,4*	5*,6,7*,8	8
2.	Realisme dalam pemilihan karir	9*,10*,11,12	13*,14*,15,16*	8
3.	Kompetensi pemilihan karir	17,18,19,20	21,22*,23,24	8
4.	Sikap dalam pemilihan karir	25*,26*,27*,28	29,30,31,32*	8
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>32</b>

ctt : (\*) merupakan item gugur

Berdasarkan uji coba skala kematangan karir diperoleh hasil bahwa skala Kematangan karir yang terdiri dari 32 item terdapat 17 item dinyatakan valid karena



r hitung yang diperoleh dari item lebih besar dari 0,278 ( $r$  hitung > 0,278). Item-item yang valid akan digunakan sebagai item instrument penelitian yang berjumlah 17 item. Secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut;

**Tabel 3. 6 Daftar Sebaran Item Valid Penelitian Skala Kematangan Karir Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Konsistensi pemilihan karir	1	2,3	3
2.	Realisme dalam pemilihan karir	4,5	6	3
3.	Kompetensi pemilihan karir	7,8,9,10	11,12,13	7
4.	Sikap dalam pemilihan karir	14	15,16,17	4
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>

### **3) PEMBUATAN ALAT UKUR SKALA KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA**

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan bantuan dan arahan yang diberikan oleh dosen pembimbing. Skala Kecemasan Mneghadapi Dunia Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Menurut Nevid et al. (2003) yaitu, Fisik, Kognitif, dan Perilaku. Penyusunan skala ini dilakukan dengan membuat Blue Print dan kemudian dioperasionalkan dalam bentuk item-item pernyataan. Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja terdiri dari 24 item. Butir-butir tersebut kemudian disusun menjadi instrumen uji coba. Sebaran uji coba skala Kematangan Karir dapat dilihat pada tabel berikut;

**Tabel 3. 7 *Blue Print* Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja**

No.	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Fisik	1,2,3,4	5,6,7,8	8
2.	Kognitif	9,10,11,12	13,14,15,16	8
3.	Perilaku	17,18,19,20	21,22,23,24	8
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

#### **4) UJI COBA ALAT UKUR SKALA KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA**

Setelah alat ukur disusun, maka tahap selanjutnya adalah melakukan uji coba (try out) alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian nantinya. Peneliti melakukan uji coba alat ukur pada tanggal 05 April 2023 pada *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan. Pelaksanaan uji coba ini dilakukan peneliti dengan cara membuat skala langsung kepada subjek. Setelah peneliti melakukan uji coba alat ukur, hasil uji coba tersebut akan dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantuan *SPSS for windows release 25,0*. Setelah diketahui item-item yang gugur dengan menggunakan bantuan *SPSS for windows release 25,0*. Maka peneliti menyusun item-item yang menjadi alat ukur yang disajikan dalam skala penelitian, yang terdiri dari 24 item skala Kemantangan karir. Berikut adalah daftar tabel skala uji coba kematangan karir.

**Tabel 3. 8 Daftar Item Gugur Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Sebelum Uji Coba**

No.	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Fisik	1,2,3*,4	5,6*,7,8*	8

2.	Kognitif	9*,10,11,12	13,14*,15*,16*	8
3.	Perilaku	17*,18*,19,20	21*,22*,23*,24*	8
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

ctt : (\*) merupakan item gugur

Berdasarkan uji coba skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja diperoleh hasil bahwa skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja yang terdiri dari 24 item terdapat 11 item dinyatakan valid karena r hitung yang diperoleh dari item lebih besar dari 0,278 ( $r \text{ hitung} > 0,278$ ). Item-item yang valid akan digunakan sebagai item instrument penelitian yang berjumlah 11 item. Secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut;

**Tabel 3. 9 Daftar Sebaran Item Valid Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Setelah Uji Coba**

No.	Aspek	No. Item		Total
		Favorable	Unfavorable	
1.	Fisik	1,2,3	4,5,	5
2.	Kognitif	6,7,8	19,	4
3.	Perilaku	10,11	-	2
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

### 3.7. Pelaksanaan Penelitian

Proses pelaksanaan penelitian ini di lakukan dengan cara menyebarkan kusioner melalui online dengan beberapa aplikasi media sosial seperti *WhatsApp*, *Instagram* dan *Facebook* yang di susun melalui *google form*. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan subjek penelitian adalah *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan tahun 2022, belum bekerja dan belum memiliki penghasilan.

### **3.7.1. Waktu dan Tempat**

#### **a. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini di laksanakan pada 12 April 2023 sampai 05 Mei 2023.

#### **b. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Medan kepada 309 *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen pada tahun 2022 dan penyebaran kusioner pengambilan data penelitian ini di sebarakan secara *online* melalui *WhatsApp*, *Instagram* dan *Facebook* yang di susun melalui *google form*.

### **3.8. Analisis Data**

Analisis data penelitian ini diolah dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan statistic inferensial. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum sedangkan analisis inferensial dilakukan dengan menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment* dan *Pearson*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas dan dilanjutkan dengan uji hipotesis data.

#### **1. Uji Asumsi**

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ialah :

- a. Uji Normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K-S

Z), dikatakan jika distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan bantuan computer program SPSS versi 25.0 *for windows* .

- b. Uji linieritas yaitu, uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel kematangan karir memiliki hubungan linier atau tidak dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada linieritas lebih besar dari 0,05 (Priyanto, 2011). Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan bantuan computer program SPSS versi 20.0 *for windows* .

## 2. Uji Hipotesa

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu bahwa kematangan karir berkorelasi terhadap kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen Medan, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis *Pearson Product Moment* yang bertujuan untuk melihat hubungan anatar variabel X yaitu, Kematangan Karir dengan Variabel Y yaitu, Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5% (0,05). Hasil uji normalitas dan uji linearitas signifikan Jika Sig >0,05 maka Ho diterima dan Jika Sig <0,05 maka Ho ditolak. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program SPSS versi 25.0 *for windows*.

### 3.9. Validitas dan Reliabilitas

#### 3.9.1. Validitas

Validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variable-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena. Dinyatakann koefisien korelasi jika pernyataan tersebut lebih besar atau sama dengan 0,30 maka pernyataan tersebut dianggap valid.

#### 3.9.2. Reliabilitas

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (error). Keandalan (reability) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Jika alat ukur tersebut koefisien reliabilitasnya lebih dari 0,50 maka secara keseluruhan alat ukur tersebut dinyatakan reliable.

**Tabel 3. 10 *Reliability Statistics* Skala Kematangan karir**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,816	17

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kematangan Karir  $0,816 > 0,6$  sehingga variabel dikatakan sudah handal.

**Tabel 3. 11 *Reliability Statistics* Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>ronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
,740	11

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja  $0,740 > 0,6$  sehingga variabel dikatakan sudah handal.