BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pendahuluan

1. Karakteristik responden

Analisis pendahuluan dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum data tentang variabel intensitas mengikuti organisasi dan variabel kecemasan menghadapi pekerjaan. Sebelum dilakukan analisis, penulis akan menjelaskan mengenai data responden yang digunakan sebagai subyek penelitian mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Data tersebut akan dijelaskan sebagaimana berikut ini:

a. Jurusan responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari empat jurusan yang berbeda, yaitu jurusan bimbingan dan penyuluhan Islam (BPI), komunikasi dan penyiaran Islam (KPI), manajemen dakwah (MD) serta pengembangan masyarakat Islam (PMI). Untuk mengetahui lebih jelas gambaran jurusan responden akan dipaparkan dalam tabel 7 dan gambar 1.

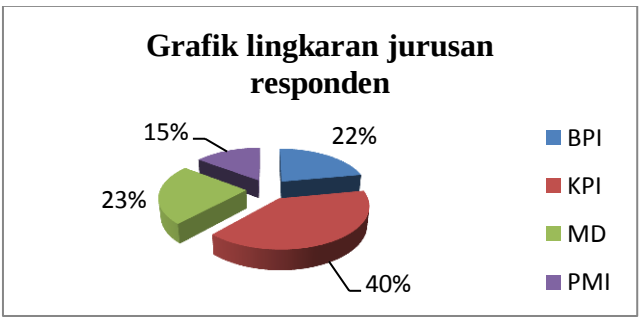
Tabel 7

Jurusan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BPI	15	22.1	22.1	22.1
	KPI	27	39.7	39.7	61.8
	MD	16	23.5	23.5	85.3
	PMI	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Gambar 1

Grafik lingkaran jurusan responden



Dari tabel dan grafik di atas, dapat diketahui bahwa mahasiswa yang paling tinggi dalam mengikuti organisasi yakni mahasiswa jurusan KPI sebanyak 40% dan mahasiswa yang paling sedikit mengikuti organisasi berdasarkan jurusannya adalah mahasiswa jurusan PMI, yakni sebanyak 15%. Sedangkan mahasiswa jurusan BPI sebanyak 22 % dan MD sebanyak 23%.

Persentase mahasiswa KPI merupakan persentase tertinggi dalam kategori jurusan mahasiswa yang mengikuti organisasi intra kampus. Hal ini disebabkan oleh minat dari

mahasiswa jurusan KPI yang sangat tinggi dibandingkan dengan mahasiswa jurusan lain, hal yang sama juga dikemukakan oleh Pernando (2010: 22) bahwasanya minat mengikuti organisasi didahului oleh pengetahuan dan informasi mengenai organisasi yang dituju.

b. Organisasi kemahasiswaan yang diikuti reponden

Data mengenai organisasi kemahasiswaan yang diikuti responden akan dijelaskan dalam tabel 8.

Tabel 8

Organisasi yang diikuti Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sema FDK	3	4.4	4.4	4.4
	LPM Missi	16	23.5	23.5	27.9
	Dema FDk	12	17.6	17.6	45.6
	HMJ MD	6	8.8	8.8	54.4
	HMJ KPI	6	8.8	8.8	63.2
	HMJ BPI	6	8.8	8.8	72.1
	HMJ PMI	3	4.4	4.4	76.5
	UKM DSC	6	8.8	8.8	85.3
	Kordais	3	4.4	4.4	89.7
	Teater Wadas	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber: data primer yang diolah

Tabel di atas dapat diketahui bahwa organisasi yang paling banyak diikuti oleh responden adalah LPM Missi yakni sebanyak 16 responden atau 23,5%. Hal ini diasumsikan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah LPM Missi merupakan salah satu LPM tertua di lingkungan universitas, selain itu LPM Missi dalam kegiatannya mengajarkan anggotanya untuk lebih kreatif dan bisa menulis sebuah berita.

2. Deskripsi data penelitian

Analisis ini dilakukan dengan memberikan deskripsi tentang data hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi UIN Walisongo Semarang tahun angkatan 2013 yang terdaftar sebagai pengurus organisasi pada tahun 2016. Hasil perolehan data tersebut merupakan skor jawaban responden yang diperoleh dari skala intensitas mengikuti organisasi dan kecemasan menghadapi pekerjaan.

a. Intensitas Mengikuti Organisasi

Rangkuman skor jawaban responden menunjukkan rentang skor yang bergerak mulai dari 40 hingga 75 sebagaimana dijelaskan pada tabel 9.

Tabel 9
Skor Jawaban Variabel Intensitas
Mengikuti Organisasi (X)

No. Resp.	Skor X	**No. Resp.**	Skor X	**No. Resp.**	Skor X	**No. Resp.**	Skor X
R-1	52	R-19	71	R-37	52	R-55	63
R-2	75	R-20	59	R-38	67	R-56	59
R-3	78	R-21	68	R-39	51	R-57	48
R-4	65	R-22	62	R-40	63	R-58	62
R-5	61	R-23	64	R-41	71	R-59	78
R-6	60	R-24	66	R-42	56	R-60	64
R-7	62	R-25	44	R-43	62	R-61	62
R-8	64	R-26	56	R-44	65	R-62	64
R-9	67	R-27	57	R-45	64	R-63	51
R-10	67	R-28	59	R-46	45	R-64	55
R-11	75	R-29	57	R-47	49	R-65	65
R-12	75	R-30	59	R-48	64	R-66	66
R-13	67	R-31	53	R-49	75	R-67	50
R-14	57	R-32	68	R-50	59	R-68	59
R-15	54	R-33	58	R-51	73		
R-16	64	R-34	61	R-52	62		
R-17	52	R-35	78	R-53	77		
R-18	52	R-36	57	R-54	62		

Perolehan skor di atas di deskripsikan dengan menggunakan bantuan program SPSS.16.0. Deskripsi data ini bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang intensitas mengikuti organisasi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Gambaran data masing-masing variabel sebagaimana tabel 10 dan 11

Tabel 10
Deskripsi Data Variabel Intensitas
Mengikuti Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Intensitas Mengikuti Organisasi	68	44.00	78.00	61.8676	8.12019
Valid N (listwise)	68				

Tabel deskripsi data di atas menjelaskan bahwa pada variabel intensitas mengikuti organisasi menunjukkan hasil data minimum sebesar 44 dengan data maksimum 78. Nilai rata-rata pada intensitas mengikuti organisasi sebesar 61,86 dan standar deviasi sebesar 8,12. Kategorisasi variabel intensitas mengikuti organisasi dapat dilakukan dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD) dari masing-masing variabel. Variabel intensitas mengikuti organisasi memiliki nilai rata-rata 61.86 (dibulatkan menjadi 62) dan sd sebesar 8,12 maka untuk mengkategorikan nya digunakan rumus sebagaimana tabel 11.

Tabel 11
Rumusan Kategorisasi Intensitas Mengikuti Organisasi

Rumusan	Kategori	Skor Skala
X > (Mean + 1 SD)	Tinggi	X > 70
(Mean – 1 SD) < X > (Mean + 1 SD)	Sedang	54-70
X < (Mean – 1 SD)	Rendah	X < 54

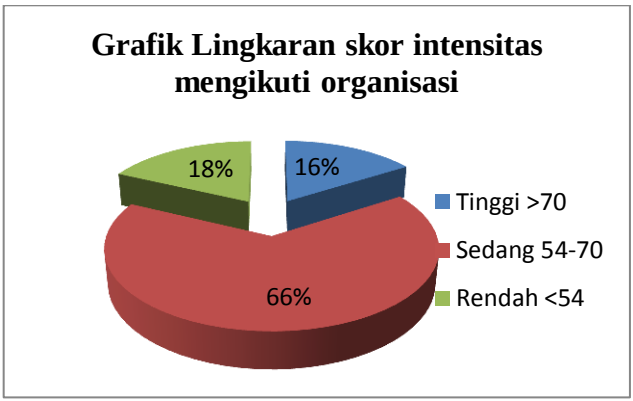
Rumusan di atas dapat diketahui bahwa skor skala intensitas mengikuti organisasi dikatakan tinggi jika skor lebih besar dari 70, dikatakan sedang jika skor antara 54-67 dan dikatakan rendah jika skor kurang dari 54. Adapun hasil presentase variabel intensitas mengikuti organisasi lebih jelas dapat dilihat pada tabel 12

Tabel 12
Hasil Presentase Variabel Intensitas Mengikuti Organisasi

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Intensitas Mengikuti Organisasi	Tinggi	X > 70	11	16%
	Sedang	54-70	45	66%
	Rendah	X < 54	12	18%
Jumlah			68	100 %

Untuk memberikan gambaran lebih jelas dapat dilihat dari grafik lingkaran berikut:

Gambar 2
Grafik Lingkaran skor intensitas mengikuti organisasi



Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa intensitas mengikuti organisasi paling tinggi pada kategori sedang memiliki presentase sebesar 66% dengan jumlah responden sebanyak 45. Kategori tinggi memiliki presentase 16% dengan jumlah 11 responden dan kategori rendah memiliki presentase 18% dengan 12 responden.

b. Kecemasan menghadapi pekerjaan

Jawaban skala kecemasan dalam menghadapi lapangan pekerjaan yang telah di sebar kepada responden menghasilkan data sebagaimana tabel 13

Tabel 13
Skor Jawaban Variabel Kecemasan
Menghadapi Pekerjaan

Resp.	Skor Y	Resp.	Skor Y	Resp.	Skor Y	Resp.	Skor Y
R-1	61	R-19	43	R-37	56	R-55	38
R-2	36	R-20	50	R-38	39	R-56	36
R-3	31	R-21	49	R-39	48	R-57	46
R-4	44	R-22	62	R-40	52	R-58	42
R-5	57	R-23	45	R-41	53	R-59	41
R-6	60	R-24	49	R-42	48	R-60	37
R-7	43	R-25	35	R-43	46	R-61	41
R-8	39	R-26	51	R-44	57	R-62	51
R-9	46	R-27	52	R-45	52	R-63	41
R-10	46	R-28	50	R-46	46	R-64	38
R-11	49	R-29	43	R-47	56	R-65	46
R-12	45	R-30	44	R-48	40	R-66	49
R-13	42	R-31	49	R-49	34	R-67	56
R-14	65	R-32	39	R-50	43	R-68	41
R-15	63	R-33	50	R-51	34		
R-16	40	R-34	49	R-52	47		
R-17	44	R-35	39	R-53	33		
R-18	44	R-36	50	R-54	49		

Tabel 14
Deskripsi Data Variabel Kecemasan
Menghadapi Pekerjaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kecemasan Menghadapi Pekerjaan	68	31.00	65.00	46.2794	7.54854
Valid N (listwise)	68				

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel kecemasan menghadapi pekerjaan diperoleh data minimum sebesar 31 dan data maksimum sebesar 65. Variabel kecemasan menghadapi pekerjaan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 46,27 atau dibulatkan menjadi 46 dan standar deviasi 7,54.

Variabel selanjutnya adalah kecemasan menghadapi pekerjaan. Variabel ini juga dikategorisasikan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan nilai standar deviasi (sd). Nilai rata-rata pada variabel kecemasan menghadapai pekerjaan adalah 46,27 (dibulatkan menjadi 46) dan standar deviasi sebesar 7,54 Rumusan kategorisasi variabel kecemasan sebagaimana tabel 15.

Tabel 15
Rumusan Kategorisasi Kecemasan Menghadapi Pekerjaan

Rumusan	Kategori	Skor Skala
X > (Mean + 1 SD)	Tinggi	X > 54
(Mean – 1 SD) < X > (Mean + 1 SD)	Sedang	38-54
X < (Mean – 1 SD)	Rendah	X < 38

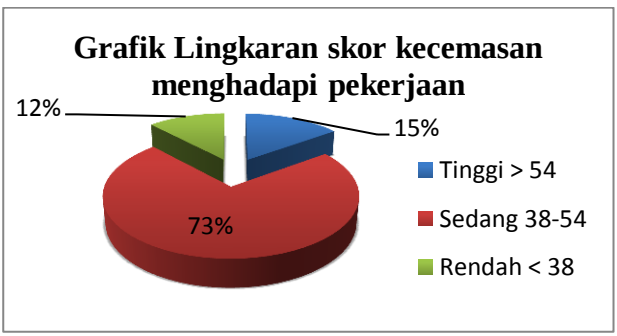
Rumusan di atas dapat diketahui bahwa skor skala kecemasan menghadapi pekerjaan dikatakan tinggi jika skor lebih besar dari 54, dikatakan sedang jika skor antara 38-54 dan dikatakan rendah jika skor kurang dari 38. Adapun hasil presentase variabel intensitas mengikuti organisasi lebih jelas dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 16
Hasil Presentase Variabel Kecemasan
Menghadapi Pekerjaan

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Kecemasan Menghadapi Pekerjaan	Tinggi	X > 54	10	15%
	Sedang	38-54	50	73%
	Rendah	X < 38	8	12%
Jumlah			68	100 %

Untuk mengetahui lebih jelas gambaran presentase kecemasan menghadapi pekerjaan dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3
Grafik Lingkaran skor kecemasan menghadapi pekerjaan



Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi pekerjaan paling tinggi pada kategori sedang memiliki presentase sebesar 73% dengan jumlah responden sebanyak 50. Kategori tinggi memiliki presentase 15% dengan

jumlah 10 responden dan kategori rendah memiliki presentase 12% dengan 8 responden.

3. Uji asumsi

Analisis uji asumsi digunakan sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji regresi pada statistik parametris. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji homogenitas.

a. Uji normalitas

Variabel yang berdistribusi normal dapat diketahui dengan menggunakan uji normalitas. Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data penelitian pada masing-masing variabel penelitian. Variabel pada penelitian ini meliputi Intensitas mengikuti organisasi (X) dan kecemasan menghadapi pekerjaan (Y). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Goodness of fit* dari *Kolmogorov-Smirnov Z* yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0.

Kriteria pengujian ini adalah jika nilai pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan signifikansi (*sig.*) > 0,05, maka data berdistribusi normal dan jika nilai *sig.* < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal (Prayitno, 2013: 38). Hasil perolehan uji

normalitas dengan menggunakan SPSS 16.0. sebagaimana tabel 17 dan 18.

Tabel 17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

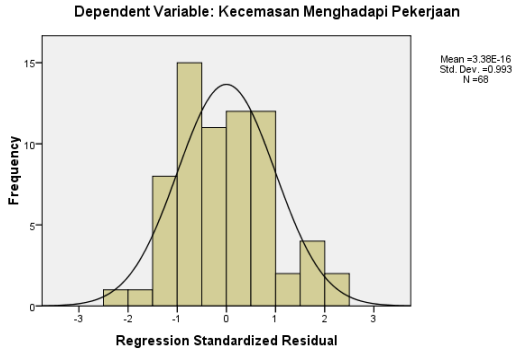
		Intensitas Mengikuti Organisasi	Kecemasan Menghadapi Pekerjaan
N		68	68
Normal Parameters[a]	Mean	61.8676	46.2794
	Std. Deviation	8.12019	7.54854
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.080
	Positive	.073	.080
	Negative	-.065	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.601	.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.863	.779

Tabel 18
Rangkuman uji normalitas

No	Variabel	*Asymp. Sig.*	*Sig.*	Keterangan
1	Intensitas Mengikuti Organisasi	0,863	0,05	0,863 > 0,05 (Normal)
2	Kecemasan Menghadapi Pekerjaan	0,779	0,05	0,779 > 0,05 (Normal)

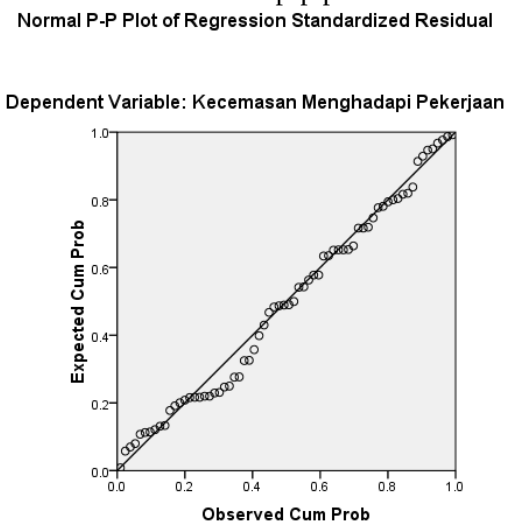
Hasil uji normalitas pada tabel 18 menunjukkan bahwa data pada kedua variabel berdistribusi normal. uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik menggunakan gistogram dan normal p-p plot sebagaimana gambar 4 dan 5

Gambar 4
Histogram normalitas



Output pada gambar di atas menunjukkan pola berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh data yang meneybar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Ghazali, 2011: 163)

Gambar 5
Gambar normal p-p plot



Ghazali (2011: 163) menyebutkan bahwa normal probability plot dikatakan normal jika data menyebar mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji homogenitas

Uji homogenitas merupakan uji prasyarat dalam menentukan apakah data kelompok memiliki varian yang sama atau tidak (Priyatno, 2013: 45). Uji ini merupakan salah satu uji prasyarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji ini dilakukan dengan *levene statistic* menggunakan program SPSS 16.0. Kriteria pengujian homogenitas yaitu jika nilai *sig.* pada *levene statistic* > 0,05, maka varian antara variabel sama dan jika niali *sig*. < 0,05 maka varian antar variabel tidak sama. Hasil yang diperoleh dari uji homogenitas antara variabel intensitas mengikuti organisasi dan kecemasan menghadapi pekerjaan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 19
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Kecemasan Menghadapi Pekerjaan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.974	15	40	.498

Interpretasi hasil pengolahan data di atas diperoleh nilai *sig.* pada tabel *Levene Statistic* yaitu sebesar 0,974 Nilai ini menunjukkan bahwa data

memiliki varian yang sama, karena nilai 0,974 > 0,05.

4. Uji hipotesis

Tahap selanjutnya setelah melakukan uji asumsi adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis tersebut berbunyi ada pengaruh intensitas mengikuti organisasi terhadap kecemasan menghadapi lapangan pekerjaan pada mahasiswa fakultas dakwah dan komunikasi UIN Walisongo Semarang. Uji hipotesis ini dilakukan dengan teknik regresi sederhana dengan bantuan SPSS 16.0.

Tabel 20
Hasil uji regresi

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.648	1	471.648	9.303	.003[a]
	Residual	3346.043	66	50.698		
	Total	3817.691	67			

a. Predictors: (Constant), Intensitas Mengikuti Organisasi

b. Dependent Variable: Kecemasan Menghadapi Pekerjaan

Hasil uji regresi pada tabel 20 tentang pengaruh intensitas mengikuti organisasi terhadap kecemasan menghadapi pekerjaan menunjukkan nilai F hitung sebesar 9,303 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai F hitung jika dikonsultasikan

dengan F tabel sebesar 3,99 maka F hitung > F tabel dan nilai signifikansi jika dibandingkan dengan α = 0,05, maka nilai *sig*. lebih kecil daripada α (*sig*. $\leq \alpha$), yaitu 0,003 $\leq$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh intensitas mengikuti organisasi dengan kecemasan menghadapi pekerjaan diterima.

Tabel 21

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351[a]	.124	.110	7.12023

Tabel di atas menunjukkan besarnya pengaruh variabel intensitas mengikuti organisasi terhadap kecemasan mahasiswa dalam menghadapi lapangan pekerjaan. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan dengan nilai R *Square* pada tabel model summary. Nilai R^2 pada tabel di atas adalah 0,124. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel intensitas mengikuti organisasi terhadap kecemasan menghadapi pekerjaan yaitu sebesar 12,4%. Adapun sisanya 87,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Pembahasan

Hasil uji regresi yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa pengaruh intensitas mengikuti organisasi terhadap kecemasan menghadapi lapangan pekerjaan diperoleh F=9,303

dengan signifikansi=0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang antara intensitas mengikuti organisasi terhadap kecemasan menghadapi pekerjaan pada mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang. Besar pengaruhnya yaitu 12,4%. Hal ini menunjukkan bahwa intensitas mengikuti organisasi dapat digunakan sebagai prediktor dalam menurunkan kecemasan mahasiswa dalam menghadapi lapangan pekerjaan. Tingkat kenaikan nilai pada intensitas mengikuti organisasi akan diikuti oleh penurunan nilai pada kecemasan menghadapi pekerjaan, yang artinya bahwa semakin tinggi intensitas mengikuti organisasi maka semakin rendah kecemasan mahasiswa dalam menghadapi lapangan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Widyatmoko (2014: 87) yang menyebutkan bahwa keaktifan mahasiswa dalam mengikuti organisasi akan berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa dalam menghadapi lapangan pekerjaan. Mahasiswa yang mengikuti organisasi lebih mempunyai kesiapan diri dalam menghadapi lapangan pekerjaan. Organisasi sebagai wadah penyalur bakat dan minat mahasiswa dapat digunakan mahasiswa sebagai jalan yang mengembangkan potensi diri, serta dapat menumbuhkan sikap kepercayaan diri yang baik pada mahasiswa. Kepercayaan diri merupakan suatu ialah suatu sikap atau perasaan yakin akan kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak cemas dalam bertindak, dapat

merasa bebas melakukan hal yang disukainya sekaligus mampu bertanggung jawab atas yang diperbuat.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2013:45), bahwa keaktifan mahasiswa dalam organisasi merupakan salah satu proses pengembangan diri. Proses pengembangan diri menurut Hilmi (dalam Anggraini, 2013: 13) merupakan titik pondasi sentral dalam pengembangan karir yakni kesiapan seseorang untuk mengetahui dan memahami tentang arah minat dan potensi yang dimiliki, dengan demikian diharapkan mahasiswa dapat menentukan bidang pekerjaan apa yang diinginkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rubin dkk; (dalam Aggraini, 2014:7) bahwa keaktifan mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler mampu menjadikan mahasiswa lebih matang dalam pengambilan keputusan.

Kecemasan mahasiswa dalam menghadapi lapangan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor personal dan faktor lingkungan. Liliweri (2014: 279) menjelaskan bahwa lingkungan merupakan tempat seseorang dikenalkan dengan nilai-nilai dan norma-norma, serta tempat seseorang dalam melakukan aktifitas, baik dalam kehidupan individu, kelompok, maupun masyarakat. Aktivitas manusia dalam kehidupan ini memberikan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap dan makna yang berbeda. Lingkungan yang dapat mempengaruhi kecemasan individu berupa lingkungan

keluarga dan lingkungan institusional. Lingkungan dalam lingkup universitas dapat berupa lingkungan organisasi kemahasiswaan.

Alfiana (2013: 2) menjelaskan bahwasanya organisasi kemahasiswaan merupakan suatu jalan yang membuat mahasiswa mempunyai kontrol diri. Kontrol diri merupakan motivasi internal, yang berakibat pada timbulnya keinginan seseorang untuk menentukan tujuan-tujuan dalam hidupnya, merencanakan strategi yang akan digunakan, serta mengevaluasi dan memodifikasi perilaku yang akan dilakukan. Pentingnya kontrol diri penting dimiliki oleh seseorang dalam membantu perkembangannya, karena kontrol diri juga dapat mengontrol keadaan lingkungan dan implus emosional yang sekiranya dapat mengganggu perkembangan seseorang.

Albert Bandura (dalam Desmita, 2015: 58). menjelaskan bahwa perkembangan seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan. Lingkungan sangat berpengaruh terhadap pembentukan kepribadian individu. Lingkungan yang kondusif dapat membantu individu dalam mengembangkan bakat dan minat dan wawasan melalui organisasi. Hal ini senada dengan Faqih (2001: 37) yang menyebutkan individu yang mampu mengetahui, memahami, mengerti dan mengenal dirinya sendiri akan dengan mudah mengembangkan potensi yang dimilikinya sebagai makhluk beragama, sosial, individu, dan berbudaya. Sehingga ia akan lebih mudah mencegah timbulnya masalah, memecahkan masalah, dan mengantisipasi berbagai kemungkinan timbulnya masalah yang

akan dihadapi. Selanjutnya akan membuat individu tersebut bertawakal kepada Allah SWT.

Dwika (2014: 5) menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan dapat menggali potensi dalam diri yang dimiliki sehingga mahasiswa mampu memiliki konsep diri dan adversity quotient (AQ) yang baik. Stoltz (dalam Hanifa, 2017: 51) menambahkan, adversity quotient adalah suatu kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi suatu peluang keberhasilan mencapai tujuan. Maksudnya mengubah hambatan disini adalah bagaimana seorang individu mengelola, mengatasi dan merespon permasalahan di saat permasalahan tersebut muncul, atau dengan kata lain kemampuan yang dimiliki seseorang untuk bertahan menghadapi kesulitan atau hambatan dan kemampuan untuk mengatasinya. Stoltz (dalam Hanifa, 2017: 52) menambahkan bahwa adversity quotient berperan penting dalam memprediksi seberapa jauh seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan seberapa besar kemampuannya untuk mengatasi masalah tersebut.

Adversity quotient merupakan salah satu hal yang harus dimiliki mahasiswa agar mampu dan siap menghadapi persaingan lapangan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifa (2017: 52) bahwa adversity quotient merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecemasan mahasiswa dalam menghadapi lapangan pekerjaan, seseorang yang memiliki adversity quotient yang tinggi akan

mampu menghadapi apapun tantangan yang akan di hadapi, dalam penelitiannya Hanifa menambahkan bahwa seseorang yang memiliki adversity quotient yang tinggi memiliki kecemasan yang rendah, begitu pun sebaliknya. Semakin rendah tingkat adversity quotient seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kecemasan yang dihadapi.

Faktor lain yang mempengaruhi kecemasan mahasiswa dalam menghadapi lapangan pekerjaan adalah faktor personal atau faktor yang berasal dari diri mahasiswa itu sendiri. Faktor personal meliputi kontrol diri, kepercayaan diri serta self *efficacy.* Kontrol diri menjadi prediktor dalam variabel kecemasan menghadapi lapangan pekerjaan. Solikhin (2008: 76) menjelaskan bahwa kontrol diri dapat mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi lapangan pekerjaan. Kontrol diri merupakan faktor yang dapat digunakan sebagai prediktor dalam mengatasi kecemasan. Individu yang mampu mengontrol dirinya dengan baik, ia akan mampu memandang, memahami, dan mengerti keadaan dirinya sendiri, baik yang berupa kekurangan maupun kelemahanya. Sehingga individu tahu apa yang harus dilakukan dan mampu mengembangkan fitrah yang ada pada dirinya salah satunya adalah fitrah untuk mengembangkan setiap potensi yang ada pada individu tersebut.

Kontrol diri dapat membuat individu cenderung bisa mengatur dirinya sendiri, mampu mendahulukan skala prioritas yang harus dicapai oleh individu tersebut dan juga akan senantiasa

berusaha mengejar ketertinggalan dan kekurangan yang dimilikinya. Individu yang mempunyai kontrol diri yang baik, individu senantiasa mempunyai planning dalam menjalankan kehidupannya, dengan demikian, kecemasan yang diderita individu bisa diminimalisir. Hal ini bukan tanpa alasan, karena setelah individu mengetahui kelemahannya, ia akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk mempersiapkan secara matang dalam mengantisipasi kemungkinan– kemungkinan yang akan terjadi dalam dunia kerja, sehingga kecemasan akan hilang dengan sendirinya karena sudah dipersiapkan dengan cermat oleh individu.

Kecemasan dalam menghadapi lapangan pekerjaan menurut Bukhori (2008: 69) juga dipengaruhi oleh kematangan beragama. Seseorang yang religius dalam menghadapi masalah akan mengembangkan gaya penjelasan yang bersifat positif. Kegagalan yang mungkin akan terjadi pada individu dibentangi dengan kepercayaan bahwa itu adalah kehendak Tuhan. Jika seseorang percaya kepada Tuhan dan meyakini bahwa Tuhan mempunyai takdir yang harus dipercayai oleh manusia, kegagalan-kegagalan yang dialaminya tidak akan membuat manusia menjadi putus asa, panik dan bahkan merasa cemas karena ia tahu bahwa Tuhan melarang manusia untuk berputus asa. Agama berfungsi sebagai pembimbing dalam hidup, penolong dalam kesukaran, penenteram bathin dan pengendali moral.

Dakwah Islam pada hakikatnya merupakan aktualisasi imani yang dimanifestasikan dalam suatu kegiatan manusia beriman yang

dilaksanakan secara teratur untuk mempengaruhi cara merasa, berpikir, bersikap dan bertindak manusia pada dataran kenyataan individual dan sosio-kultural dalam rangka mengusahakan terwujudnya ajaran Islam dalam semua segi kehidupan dengan menggunakan cara tertentu (Achmad, 1983: 2). Esensi dakwah dalam sistem sosio-kultural adalah mengadakan dan memberikan arah perubahan dan kemajuan yang semuanya dalam rangka meningkatkan derajat manusia dan masyarakat ke arah puncak kemanusiaan (Achmad, 1983: 17). Dakwah Islam (*da'i*) sebagai *agent of change* memberikan dasar filosofi eksistensi diri dalam dimensi individual, keluarga dan sosio-kultural sehingga muslim memiliki kesiapan untuk berinteraksi dan menafsirkan kenyataan-kenyataan yang dihadapi secara mendasar dan menyeluruh dalam ajaran Islam.

Tujuan dakwah dapat terlaksana dengan baik jika didukung dengan metode-metode dan pendekatan dakwah yang tepat. Metode dakwah yang dapat digunakan dalam hal ini adalah metode irsyad. Irsyad ialah penyebarluasan ajaran islam yang sangat spesifik di kalangan sasaran tertentu. Ia menampilkan hubungan personal antara pembimbing dengan terbimbing (pemecahan masalah individual). Irsyad memiliki makna internalisasi, yaitu proses penaklukan ilham taqwa terhadap ilham fujur. Tujuannya agar diri sendiri menjadi matang. Irsyad juga bermakna transmisi, proses membimbing terhadap individu, atau kelompok kecil

(nasihah) atau memberikan solusi atas permasalahan kejiwaan yang dihadapi (Kusnawan, 2009: 17).

Permasalahan yang sering di hadapi mahasiswa yakni masalah ketersediaan lapangan pekerjaan dan menyebabkan mahasiswa merasa cemas menatap masa depan sehingga membuat mahasiswa mempunyai perasaan minder ataupun berputus asa. Islam mengajarkan ummatnya untuk tidak berputus asa. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Yusuf ayat 87:

وَلَا تَاْيْـَٔسُواْ مِن رَّوْحِ ٱللَّهِ ۖ إِنَّهُۥ لَا يَاْيْـَٔسُ مِن رَّوْحِ ٱللَّهِ إِلَّا ٱلْقَوْمُ ٱلْكَـٰفِرُونَ ﴿٨٧﴾

> dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir".

Ayat di atas melarang ummat Islam untuk berputus asa dan patah semangat, sebaliknya ummat Islam diperintahkan untuk senantiasa berusaha secara maksimal untuk mencapai sesuatu. Usaha yang maksimal juga perlu dilakukan oleh para mahasiswa dalam persiapan memasuki dunia kerja. Berbagai usaha dapat dilakukan oleh para mahasiswa, diantaranya adalah peningkatan kemampuan yang dibutuhkan dalam menghadapi lapangan pekerjaan. Hal ini dapat di realisasikan dengan mahasiswa intens terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang dapat membantu meningkatkan kemampuan tersebut mahasiswa melalui sarana organisasi mahasiswa intra kampus.

Permasalahan kecemasan tersebut dapat diatasi dengan konseling. Sebagaimana Tujuan konseling menurut Latipun (2010:31) secara umum adalah untuk membantu klien mencapai perkembangan secara optimal dalam batasan-batasan potensinya. Tujuan demikian memiliki cakupan yang luas dan tampaknya sulit direalisasikan. Tujuan tersebut dapat dirinci berdasarkan masalah-masalah yang dihadapi klien yang menurut Krumblotz dapat diklasifikasikan sebagai mengubah perilaku yang salah penyesuaian, belajar membuat keputusan, dan mencegah timbulnya masalah.