

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata
Satu (S1) Psikologi (S.Psi)



Vina Vitaloka Tri Pamungkas

2107016030

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2025

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vina Vitaloka Tri Pamungkas

NIM : 2107016030

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

“PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN CAREER ADAPTABILITY TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA REMAJA AKHIR DI DESA KARANGLOR KECAMATAN MANYARAN KABUPATEN WONOGIRI”

Scara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 24 Juni 2025

Pembuat pernyataan,



Vina Vitaloka Tri Pamungkas

NIM. 2107016030

LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN CAREER ADAPTABILITY TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA REMAJA AKHIR DI DESA KARANGLOR KECAMATAN MANYARAN KABUPATEN WONOGIRI**

Nama : Vina Vitaloka Tri Pamungkas

NIM : 2107016030

Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang Munaqosah oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu psikologi.

Semarang, 03 Juli 2025

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si

NIP. 197304271996031001



Penguji II

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A

NIP. 199201012019032036

Penguji III

Siti Hikmah, S.Pd., M.Si

NIP. 197502052006042003

Penguji IV

Lainatul Muzikiyah, M.Psi., Psikolog

NIP. 198805032023212036

Pembimbing I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si

NIP. 197304271996031001

Pembimbing II

Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A

NIP. 199201012019032036

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan korksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut :

Judul : Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Career Adaptability* Terhadap Kecemasan Karir Pada Remaja Akhir Di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri
Nama : Vina Vitaloka Tri Pamungkas
NIM : 2107016030
Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S. Ag., M.Si
NIP 1973042719960310001

Semarang, 24 Juni 2025
Yang bersangkutan

Vina Vitaloka Tri Pamungkas
NIM 2107016030

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut :

Judul : Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Career Adaptability* Terhadap Kecemasan Karir Pada Remaja Akhir Di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri
Nama : Vina Vitaloka Tri Pamungkas
NIM : 2107016030
Jurusan : Psikologi

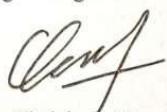
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Khairani Zikrinawati, M.A
NIP 199201012019032036

Semarang, 24 Juni 2025
Yang bersangkutan


Vina Vitaloka Tri Pamungkas
NIM 2107016030

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbila'lamin. Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Dukungan Sosial dan Career Adaptability terhadap Kecemasan Karir pada Remaja Akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri”*. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw, yang syafaatnya selalu dinantikan oleh seluruh umat Islam di yaumul qiyamah.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi) pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak sedikit kendala dan tantangan yang dihadapi. Namun, berkat bantuan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak, penulis akhirnya dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini. Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga tugas akhir ini terselesaikan dengan baik,
2. Bapak Prof. Dr. H. Nizar, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Bapak Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan, wali dosen, sekaligus pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi dengan penuh kesabaran dan ketulusan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A., selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,

5. Ibu Khairani Zikrinawati, S.Psi., M.A., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, serta wkatunya selama proses penyusunan skripsi,
6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan arahan kepada penulis,
7. Seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang,
8. Kepada seluruh Angkatan 2021 prodi psikologi terutama kelas psikologi A yang telah membersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan,
9. Kepada Najwa Adzhani dan Alfiani Kharisma, yang telah turut serta membantu dan menemani penulis dalam perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang Namanya tidak dapat penuli sebutkan satu persatu. Penulis mengakui penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, akan tetapi penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun.

Semarang, 24 Juni 2025



Vina Vitaloka Tri Pamungkas

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin. Tiada proses yang mengkhianati hasil. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan nikmat, karunia, kekuatan, serta energi positif yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sebagai bentuk syukur dan penghargaan, dengan segenap kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Dengan penuh rasa hormat dan cinta mendalam, skripsi ini penulis persembahkan kedua orang tua yang luar biasa: Ayahanda Sugeng dan Ibunda Supatmi. Dua sosok hebat yang tak pernah lelah memberikan cinta, doa, dukungan, dan bimbingan di setiap langkah kehidupan penulis, termasuk proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah merelakan penulis merantau demi menuntut ilmu dan selalu menjadi tempat pulang penuh kasih.
2. Kakak tercinta, Herlina Kurniawati, terima kasih yang tak pernah lelah menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, dan semangat. Kehadiranmu adalah salah satu anugerah terbesar dalam hidup penulis.
3. Remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian penulis.
4. Diri sendiri, Vina Vitaloka Tri Pamungkas. Terima kasih untuk tetap berpikir positif, keyakinan, dan ketekatan yang kuat hingga mampu sampai ke titik ini.

Semarang, 24 Juni 2025



Vina Vitaloka Tri Pamungkas

MOTTO

“Don’t be afraid. Don’t worry yourself. The end and the beginning, beginning and the end are connected”

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kecemasan Karir.....	12
B. Dukungan Sosial	20
C. Career Adaptability	27
D. Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Career Adaptability</i> terhadap Kecemasan Karir pada Remaja Akhir.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	40
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	43
D. Pupulasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45

F. Validitas dan Reliabilitas	51
G. Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Hasil Penelitian	64
B. Hasil Analisa Data Uji Asumsi	72
C. Uji Hipotesis.....	76
D. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir.....	38
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kecemasan Karir.....	47
Tabel 3.3 Blueprint Skala Dukungan Sosial	49
Tabel 3.4 Skala Career Adaptability	50
Tabel 3.5 Blueprint Skala Kecemasan Karir (Setelah Uji Coba).....	54
Tabel 3.6 Blueprint Skala Dukungan Sosial (Setelah Uji Coba)	56
Tabel 3.7 Blueprint Skala Career Adaptability (Setelah Uji Coba).....	57
Tabel 3.8 Reliabilitas Skala Kecemasan Karir Sebelum dan Sesudah Item Gugur	59
Tabel 3.9 Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Sebelum dan Sesudah Item Gugur	59
Tabel 3.10 Reliabilitas Skala Career Adaptability Sebelum dan Sesudah Item Gugur.....	60
Tabel 3.11 Rumus Kategorisasi Skor Variabel	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Dukungan Sosial dengan Kecemasan Karir	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Career Adaptability dengan Kecemasan Karir ...	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Antar Variabel Bebas	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan.....	80
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Item Penelitian Sebelum Uji Alat Ukur.....	102
Lampiran 2 Item Penelitian Setelah Gugur.....	111
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	120
Lampiran 4 Item Valid Pengambilan Data Sampel.....	123
Lampiran 5 Uji Deskriptif.....	127
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis.....	128

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini adalah remaja 155 remaja akhir yang berdomisili di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri, dengan rentang usia 17-22 tahun dan sedang magang, bekerja, *freelance*, atau part time. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan skala dukungan sosial, skala *career adaptability*, dan skala kecemasan karir yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari dua variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* berpengaruh signifikan terhadap kecemasan karir, baik secara parsial maupun simultan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan *Adjusted R Square* 0,212 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 21,2% variabilitas kecemasan karir. Temuan ini mengindikasikan bahwa remaja dengan dukungan sosial yang baik serta kemampuan *career adaptability* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kecemasan karir yang lebih rendah.

Kata kunci: dukungan sosial, *career adaptability*, kecemasan karir, remaja akhir

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the influence of social support and career adaptability on career anxiety among late adolescents. The study employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The research subjects consisted of 155 late adolescents residing in Karanglor Village, Manyaran District, Wonogiri Regency, aged between 17 and 22 years, who were currently participating in internships, working, freelancing, or doing part-time jobs. The sampling technique used was accidental sampling. Data were collected using validated and reliable scales of social support, career adaptability, and career anxiety. The data were analyzed using multiple linear regression to determine the simultaneous and partial influence of the two independent variables on the dependent variable. The results showed that both social support and career adaptability significantly influenced career anxiety, both partially and simultaneously. A significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and an Adjusted R Square value of 0.212 indicate that the two variables explain 21.2% of the variance in career anxiety. These findings suggest that adolescents with strong social support and high career adaptability tend to experience lower levels of career anxiety.

Keywords: social support, career adaptability, career anxiety, late adolescents

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kecemasan merupakan emosi yang dialami setiap manusia secara alami dengan ditandai dengan perasaan tegang, pikiran cemas, serta perubahan fisiologis seperti peningkatan detak jantung dan ketegangan otot (Silverman & van Schalkwyk, 2019, pp. 7). Kecemasan sendiri dapat berperan adaptif, sebab dapat membantu orang tetap waspada dan siap menghadapi potensi bahaya, namun, jika kecemasan berlebihan, terjadi secara terus-menerus, dan menganggu fungsi sosial atau akademis, kecemasan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai gangguan kecemasan, sebagaimana dijelaskan dalam *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (DSM-5). Kecemasan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor biologis seperti aktivitas berlebihan pada amigdala, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial seperti pola asuh orang tua, tekanan akademik, dan sensitivitas individu terhadap stress itu sendiri.

Setiap jenis kecemasan dapat berperan dalam pengembangan karir seseorang, meskipun jenis-jenisnya memungkinkan memiliki gejala yang sama. Pada masa transisi dan perkembangan, seperti masa remaja, kecemasan menjadi fenomena yang umum dijumpai, terutama ketika individu dihadapkan pada aspek-aspek penting kehidupan seperti pendidikan, hubungan sosial, serta orientasi dan perencanaan karir. Dalam konteks ini, salah satu bentuk kecemasan yang paling relevan adalah

kecemasan karir. Menurut Pisarik et al. (2017:340) menjelaskan bahwa kecemasan karir merupakan bentuk kecemasan yang muncul dalam konteks perkembangan karir individu, khususnya selama proses pengembalian keputusan dan perencanaan masa depan. Kemudian, (Atikah et al. (2023:1367) menjelaskan juga bahwa kecemasan karir merupakan suatu kondisi emosional yang mencakup perasaan negatif, reaksi fisiologis, serta pola pikir maladatif yang muncul dalam situasi yang berkaitan dengan pengembalian keputusan karir. Kecemasan ini dapat disebabkan oleh persepsi terhadap ancaman di masa depan, seperti ketidakpastian pasar kerja, persaingan ketat, atau tekanan dari lingkungan sosial dan keluarga.

Kecemasan karir yang tidak ditangani secara tepat dapat memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap perkembangan karir individu, terutama pada hal eksplorasi dan pengambilan keputusan karir. Dari perspektif psikologi, hal ini dapat dijelaskan melalui teori kecemasan eksistensial, yang menyatakan bahwa kecemasan muncul sebagai respons terhadap ketidakpastian akan makna hidup dan masa depan (Yalom, 1980, pp 61). Dalam konteks karir, individu yang diliputi kecemasan cenderung mengalami konflik internal antara kebutuhan untuk menemukan arah hidup yang bermakna dan ketakutan akan kegagalan dalam mencapai tujuan tersebut. Selain itu, menurut teori kontrol diri sosial-kognitif dari (Bandura, 1986, pp 25), individu dengan tingkat kecemasan yang tinggi sering kali meragukan kemampuannya sendiri, merasa tidak mampu mengelola pilihan karir, dan akhirnya cenderung menghindari proses pengambilan keputusan.

Fenomena ini menjadi relevan ketika dikaitkan dengan konteks lokal, seperti terjadi di wilayah Wonogiri, Jawa Tengah. Sebagai daerah dengan karakteristik sosial dan ekonomi yang didominasi oleh masyarakat agraris, remaja akhir di wilayah ini cenderung menghadapi keterbatasan akses informasi karir dan pendidikan lanjutan, serta minimnya dukungan pengembangan diri. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan terhadap 15 remaja akhir si Wonogiri melalui kuesioner daring yang mengacu pada empat aspek kecemasan karir menurut Tsai et al. (2017:162), yaitu aspek kemampuan pribadi, keyakinan irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan profesional. Berdasarkan masing-masing aspek menghasilkan 66,7% atau sekitar 10 dari 15 remaja menyatakan khawatir akan kemampuan pribadinya, 93,3% atau sekitar 13 dari 15 remaja menyatakan bahwa dirinya merasa khawatir pada kesulitan yang mungkin akan dihadapi di masa depan, 80% atau 12 dari 15 remaja mengalami khawatir dengan lingkungan pekerjaan dan informasi mengenai ketenagakerjaan yang didapatkan, serta 66,7% atau sekitar 10 dari 15 remaja mengalami khawatir mengenai pengetahuan praktis yang berkaitan dengan keterampilan profesional dan pemahaman harapan karir.

Temuan dalam pra riset tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vignoli yang menjelaskan bahwa pada penelitiannya menunjukkan tingkat kecemasan yang tinggi, baik sebagai ciri kepribadian yang luas dan stabil atau sebagai emosi yang berhubungan dengan proses

pengembangan karir. Bentuk kecemasan karir ini berhubungan dengan kurangnya informasi atau keterampilan dan strategi penanggulangan yang kurang dalam membuat keputusan tentang pendidikan atau pekerjaan di masa depan (Vignoli, 2015, pp 190). Kemudian penelitian yang dilakukan Putri juga menunjukkan bahwa sekitar 27,27% remaja mengalami kecemasan karir yang sangat tinggi, 22,73% yang tergolong tinggi dan sedang (Putri, 2022, pp 117). Remaja pada masa ini cenderung akan merasa cemas mengenai karirnya, seperti munculnya pemikiran mengenai pilihan karir mana yang akan mengantarkannya untuk sukses atau tidak.

Tingginya tingkat kecemasan karir yang dialami remaja akhir terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kecemasan karir tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti, kepribadian atau efikasi diri, tetapi juga oleh faktor eksternal yang bersifat protektif maupun resiko. Salah dua faktor penting yang banyak dikaji dalam literatur adalah dukungan sosial dan *career adaptability*.

Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan yang diterima individu dari orang-orang terdekat, baik dalam bentuk emosional, informasional, maupun instrumental, yang berfungsi untuk mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi stres (Nurfurqoni et al., 2024, pp 288). Dukungan sosial ini bisa didapatkan dari orang tua, teman sebaya, bahkan lingkungan disekitarnya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pisarik dkk yang menjelaskan bahwa

seseorang akan merasakan tekanan untuk membuat keputusan terkait karirnya sambil memenuhi keinginan orang tua dalam waktu yang terasa terbatas untuk merenungkan perkembangan individu tersebut (Pisarik et al., 2017, pp 342). Maka dukungan sosial dapat mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya bagi kecemasan karir yang dialami oleh remaja akhir. Sehingga, jika dukungan sosial yang didapatkannya berupa bantuan dalam mendengarkan keluhannya, membawa efek positif seperti pelepasan emosi, meningkatkan harga diri, dan meningkatkan kepercayaan diri, maka hal itu akan mengurangi rasa cemas yang dialami oleh remaja akhir. Sesuai dengan penjelasan Hurlock (1997:233) yang mengungkapkan bahwa dengan mendengarkan keluhan seseorang dapat mencegah kecemasan pada remaja dengan memberikan ruang untuk pelepasan emosinya, membangun kepercayaan dirinya, dan harga dirinya, sehingga dapat membuat remaja merasa diterima serta diperhatikan oleh orang-orang disekitarnya.

Kemuadian, faktor yang kedua adalah *career adaptability* yang merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, tantangan, dan tuntutan yang berkaitan dengan karir, juga berperan penting dalam menekan kecemasan (Savickas & Porfeli, 2012, pp 665). *Career adaptability* mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengatasi kesulitan yang timbul akibat perubahan melalui penyesuaian diri, pengendalian diri, dan pelaksanaan tugas yang efisien. Menurut Savickas (dalam Noviyanti, 2021, pp 50) menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dalam

perubahan peran, seperti dari pelajar kepekerja atau dari pelajar sekolah menengah ke pelajar sekolah tinggi. *Career adaptability* mencakup kemampuan remaja untuk merencanakan, membuat keputusan, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan perubahan. Remaja yang mampu beradaptasi dengan baik lebih siap menghadapi ketidakpastian dan lebih percaya diri terhadap karirnya, namun jika sebaliknya remaja dapat mengalami kecemasan karir yang tinggi. Sesuai dengan penelitian Savickas dan Porfeli yang menjelaskan bahwa individu yang kesulitan dalam beradaptasi terhadap karirnya cenderung kurang memiliki belas kasih, kesulitan dalam mengambil keputusan, dan enggan melangkah maju dalam mencapai tujuan karir, sehingga akan menimbulkan kecemasan yang berkepanjangan, namun jika seseorang tersebut dapat beradaptasi akan cenderung memiliki motivasi yang kuat untuk mengejar karir impiannya, lebih antusias menghadapi tantangan, dan memiliki rasa kontrol yang lebih besar terhadap situasi tak terduga yang muncul di sepanjang jalur karirnya (Savickas & Porfeli, 2012, pp 664).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian terhadap kecemasan karir ini sangatlah penting terutama di wilayah Wonogiri, sebab jika dilakukan dapat berdampak dibeberapa aspek, yaitu salah satunya adalah kurangnya pemahaman masyarakat terutama remaja akhir mengenai pentingnya peran dukungan sosial dan *career adaptability* dalam mengelola kecemasan karir. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kecemasan karir, terutama pada remaja akhirnya. Sehingga sesuai

permasalahan di wilayah Wonogiri ini yang perlu diteliti, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial dan *Career Adaptability* terhadap Kecemasan Karir pada Remaja Akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri?
2. Apakah terdapat pengaruh *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri?
3. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka berikut tujuan penelitian ini, yaitu :

1. Menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri.

2. Menguji secara empiris pengaruh *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri.
3. Menguji secara empiris pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, yang dianataranya :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah kekayaan dan pengetahuan serta pemahaman dalam ilmu psikologi. Selain itu diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi dan gagasan untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitannya dengan pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi remaja akhir di Karanglor

Bagi remaja akhir di Karanglor diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan pengetahuan mengenai kecemasan karir dan dapat menanganinya jika mengalami kecemasan karir.

b. Bagi Orang tua/Keluarga/Teman sebaya

Bagi orang tua, keluarga, ataupun teman sebaya diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai pentingnya dukungan sosial bagi remaja akhir. Sehingga diharapkan untuk selalu memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi kepada anak-anaknya atau temen sebayanya yang saling merangkul satu sama lainnya sehingga dapat meminimalisir terjadinya kecemasan karir.

E. Keaslian Penelitian

Pada pengerjaan penelitian ini terdapat beberapa hasil penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya. Ada beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian dengan judul “*Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Karir Siswa Kelas XI Akuntasi di SMK Negeri 1 Bantul*” yang dilakukan oleh (Fatmawati, 2016). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kecemasan karir, bisa diartikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diperoleh maka semakin redah tingkat kecemasan karir siswa.
2. Penelitian dengan judul “*Career Adaptability, Future Time Perspective, and Kecemasan karir among Undergraduate Student: A Cross-National Comparison*” yang dilakukan oleh (Boo, Wang, et al., 2021b).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi berhubungan dengan kecemasan karir, sedangkan FTP berhubungan negatif dengan kecemasan karir. FTP juga secara parsial memediasi hubungan antara kemampuan beradaptasi karir dan kecemasan karir.

3. Penelitian dengan judul “*Hubungan antara Adaptabilitas Karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir*” yang dilakukan oleh (Tesalonia & Wibowo, 2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative antara adaptabilitas karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja, sebaliknya semakin rendah adaptabilitas karir maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja.
4. Penelitian dengan judul “*The Relationship Between Self-Confidence and Social Support and Kecemasan karir in Buddhist Student*” yang dilakukan oleh (Sari et al., 2024). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kecemasan karir. Dukungan sosial terbukti mempunyai hubungan negatif yang signifikan terhadap kecemasan karir. Artinya, semakin baik tingkat dukungan sosial maka kecemasan karir pada siswa Budha menurun secara signifikan.

5. Penelitian dengan judul “Pengaruh Eksplorasi Karir (*Career Exploration*) dan Dukungan Sosial Prang Tua (*Parental Social Support*) terhadap Kecemasan Karir (*Kecemasan karir*) Siswa SMA” penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial orang tua terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan karir pada siswa kelas XII SMAN 75 Jakarta. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai anatara dukungan sosial orang tua terhadap kecemasan karir.

Dari penjelasan di atas, terdapat persamaan dan perbedaan. Pada penelitian 1, 4, dan 5 memiliki kesamaan pada variabel dukungan sosial dan kecemasan karir, kemudian pada penelitian 2 dan 3 memiliki kesamaan pada variabel adaptabilitas karir dan kecemasan karir. Namun, diantara kelima penelitian tersebut belum ada yang menggabungkan variabel dukungan sosial, adaptabilitas karir, dan kecemasan karir. Oleh sebab itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Dukungan Sosial dan Career Adaptability terhadap Kecemasan Karir pada Remaja Akhir di Kelurahan Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri*”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kecemasan Karir

1. Pengertian Kecemasan Karir

Kecemasan karir berkaitan dengan kecemasan individu terhadap karir akademis dan professional, ketakutan akan mengecewakan keluarga, dan ketakutan akan jauh dari keluarga dan teman dekat karena pekerjaan atau kebutuhan akademis (Vignoli, 2015, pp 183). Dengan kata lain, selama tahun-tahun sekolah menengah atas, kecemasan terhadap karir mungkin muncul dalam banyak mata pelajaran seperti kegagalan siswa dalam memenuhi harapan keluarga atau ketidakmampuan mencapai tujuan yang diinginkan, dan tidak dapat memilih pekerjaan yang diinginkan. Vignoli juga memaparkan bahwa kecemasan karir merupakan suatu rasa ketidak nyamanan terkait kegagalan dalam bidang pendidikan atau pengangguran yang memiliki kaitan dengan proses perkembangan karir. Hal ini sesuai yang dinyatakan oleh Pisarik dkk yang menjelaskan bahwa kecemasan karir merupakan kecemasan yang ada didalam masalah karir individu, ketika menghadapi proses pengembangan karir tersebut (Pisarik et al., 2017, pp 340).

Chua dkk (dalam Adriansyah et al., 2017, pp 47) juga menjelaskan bahwa kecemasan karir merupakan perpaduan yang kompleks antara keadaan kognitif yang berprientasi masa depan dengan emosi negatif.

Jadi kecemasan yang dimaksud adalah keadaan yang rasa khawatirnya akan muncul pada individu yang memikirkan masa depan, terutama pada hal-hal yang buruk seperti ancaman bahkan suatu bahaya yang mungkin saja terjadi dan tidak mudah untuk dikendalikan individu tersebut. Menurut Tsai dkk (2017:340) kecemasan karir dapat terjadi ketika seseorang merasakan ketidakyakinan atau mengalami keraguan terhadap kemampuan dan minatnya, pilihan karirnya, serta jenis pekerjaan apa yang cocok untuk mereka. Kecemasan karir menurutnya merupakan individu yang merasa ragu akan karir atau sering mengalami kesulitan dalam membuat keputusan karena individu tersebut akan merasa cemas serta gagal mengambil keputusan karir. Dengan demikian, menurutnya hal tersebut dapat memicu seseorang merasa cemas dan panik ketika mempertimbangkan perkembangan karirnya.

Menurut Mariah dkk (2020:60) menjelaskan bahwa kecemasan karir itu sendiri dapat digambarkan sebagai keadaan dimana seseorang tidak dapat mengambil keputusan karena situasinya terganggu dalam proses pengambilan keputusan karir. Kemudian, keadaan psikologis atau ekspresi emosional yang ditandai dengan kekhawatiran yang intens terhadap masa depan atau ketakutan terus menerus bahwa sesuatu yang buruk akan terjadi di masa depan serta kecemasan ini merupakan reaksi umum yang bisa dialami siapapun terutama remaja (Karamoy et al., 2023, pp 189).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kecemasan karir merupakan kondisi individu dimana merasakan rasa khawatir, cemas, atau ketakutan terhadap karir masa depan seseorang, baik akademis maupun professional. Kecemasan ini dapat disebabkan oleh ketidakpastian tentang kemampuan dan minat seseorang, keraguan tentang pilihan karir, ketidakmampuan memenuhi harapan keluarga, atau kekhawatiran tentang tidak dapat mencapai tujuan. Lebih jauh, kecemasan ini umum terjadi pada masa remaja dan terbukti selama proses perkembangan karir, terutama ketika individu dihadapkan pada tantangan dalam membuat keputusan karir.

2. Aspek Kecemasan Karir

Menurut Betz dan Serling (1993:24) menjelaskan bahwa ada empat aspek kecemasan karir, yaitu :

- a) Cemas tentang proses, yaitu perasaan khawatir saat mencari pekerjaan atau membangun karirnya.
- b) Cemas akan ketidakpastian, yaitu takut dengan sesuatu yang belum ada kejelasan mengenai masa depan.
- c) Cemas dalam memilih, yaitu merasa bingung atau terlalu takut jika memilih pekerjaan ang salah.
- d) Cemas tentang hasil, yaitu takut akan keputusannya mendapatkan hasil yang tidak sesuai harapannya.

Menurut Tsai dkk (2017:343) menjelaskan terdapat empat aspek dari kecemasan karir, yaitu sebagai berikut :

- a) Kemampuan pribadi yang mana individu merasa khawatir dengan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh calon pekerja, yaitu keterampilan bahasa asing dan keterampilan komputer.
- b) Keyakinan irasional tentang pekerjaan yang mana individu merasa khawatir pada kesulitan yang mungkin akan dilalui saat terjun di dunia kerja dan ketakutan dalam kemungkinan yang akan ditemui dipekerjaan.
- c) Lingkungan kerja yang mana individu merasa khawatir dengan lingkungan pekerjaan dan informasi mengenai ketenagakerjaan yang di dapatkan.
- d) Pelatihan pendidikan profesional yang mana individu merasa khawatir mengenai pengetahuan praktis yang berkaitan dengan keterampilan profesional dan pemahaman harapan karir.

Menurut Thai (dalam Elfina & Andriany, 2023, pp 26), kecemasan karir bisa terlihat dari beberapa indikator, yaitu takut dalam menghadapi masa depan karirnya, merasa gugup saat ditanya tentang rencana kerja, bingung dengan berbagai hal terkait karir, stres saat menyusun resume yang menarik, takut berkomitmen pada suatu pekerjaan, merasa tidak percaya diri untuk mendapatkan pekerjaan, dan khawatir akan kecewa dengan pilihan karir yang diambil.

3. Faktor yang Memengaruhi Kecemasan Karir

Menurut Nevid dkk (2003:73) menyatakan ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan, yaitu antara lain:

1. Faktor biologi, faktor ini meliputi kecenderungan genetic, gangguan dalam zat kimia otak atau *neoratransmiter*, serta kelainan pada bagian otak yang berperan dalam mendeteksi bahaya atau mengendalikan perilaku yang berulang.
2. Faktor sosial dan lingkungan, faktor ini meliputi pengalaman terhadap kejadian yang menakutkan atau traumatis, melihat orang lain merasa takut, serta kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar.
3. Faktor perilaku, faktor ini meliputi terbentuknya asosiasi antara suatu hal yang awalnya biasa saja dengan suatu yang menakutkan, perasaan lega dari kecemasan akibat melakukan ritual tertentu atau menghindari hal yang ditakuti, serta sulitnya menghilangkan ketakutan karena terus menerus menghindari objek atau situasi yang menakutkan.
4. Faktor kognitif dan emosional, meliputi masalah psikologis yang belum terselesaikan, cara berpikir yang berlebihan mengenai rasa takut yang dialaminya, keyakinan negative atau tidak realistik, terlalu peka terhadap ancaman, mudah cemas, salah menafsirkan tanda-tanda dari tubuh, serta kurangnya kepercayaan diri dalam menghadapi masalah.

Menurut Yonne dan Irana (dalam Razak & Hamid, 2022, pp 30) menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kecemasan karir, yaitu:

1. Faktor internal : faktor ini muncul dari pikiran dan harapan individu mengenai masa depan.
2. Faktor eksternal : faktor ini muncul dari pengaruh luar individu, seperti keluarga ataupun terdekat.
3. Lingkungan sekitar : meliputi teman, tempat kerja, tetangga, budaya atau tradisi bahkan adat istiadat.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diperoleh bahwa dukungan sosial merupakan bagian dari faktor sosial dan lingkungan, serta *career adaptability* merupakan bagian dari faktor kognitif dan emosional yang mana kemampuan ini meliputi kesiapan individu untuk menghadapi tugas perkembangan, transisi, dan tantangan dalam karir.

4. Kecemasan Karir dalam Perspektif Islam

Kecemasan karir merupakan perasaan khawatir atau cemas tentang kemampuan individu dalam mendapatkan pekerjaan, ekonomi yang lebih stabil, atau tekanan dari lingkungannya. Dalam Islam, kecemasan karir sering dikaitkan dengan ketidakpastian tentang masa depan dan kekhawatiran mengenai rezeki sendiri. Namun, dalam Islam mengajarkan bahwa semua hal dalam kehidupan manusia bahkan rezekinya sudah ditentukan oleh Allah SWT., sehingga manusia tidak perlu ketakutan yang berlebih hingga menganggu kesehatannya. Hal ini sesuai dalam Q.S. Hud ayat 6 yang berbunyi :

وَمَا مِنْ دَآبَةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقْرَرَهَا

وَمُسْتَوْدِعَهَا كُلُّ فِي كِتَبٍ مُّبِينٍ ⑤

Artinya:” Tidak satu pun hewan yang bergerak di atas bumi melainkan dijamin rezekinya oleh Allah. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpannya. Semua (tertulis) dalam Kitab yang nyata (Lauh Mahfuz) (Depag RI, 2010)”.

Dalam Q.S. Hud ayat 6 ini menegaskan bahwa setiap makhluk Allah sudah di jamin rezekinya, yang artinya manusia tidak perlu memiliki kekhawatiran yang berlebih mengenai masa depannya, sebab Allah telah mengatur sedemikian rupa semuanya. Akan tetapi, hal ini tidak semata-mata menjadikan alasan untuk berdiam saja tanpa berusaha. Manusia tetap harus bekerja keras dan berusaha yang terbaik, lalu berserah diri kepada Allah mengenai hasilnya.

Tafsir Ibnu Katsir dijelaskan Allah menyampaikan bahwa Allah telah menjamin segala rezeki semua makhluk yang ada di muka bumi dari yang kecil maupun besar, dari yang dilaut maupun darat. Dan Allah mengetahui tempat tinggal, tempat untuk penyimpanan makanan (Al-Dimasyqi & Ibn 'Umar, 1986).

Kecemasan karir juga dapat muncul karena ketakutan akan kegagalan atau ketidakpastian mengenai masa depan. Hal ini sesuai dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
 رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا
 كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا
 بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَنَا فَانْصُرْنَا عَلَى

الْقَوْمُ الْكُفَّارِينَ ٢٨٦

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir (Depag RI, 2010)”.

Dalam Q.S Al-Baqarah ayat 286 ini menunjukkan bahwa setiap tantangan dalam karir adalah sesuatu yang bisa dihadapi dengan kesabaran dan kepercayaan kepada Allah. Kecemasan karir bisa terjadi sebab individu yang memiliki bayangan akan kegagalan di masa depan,

kemudian bayangan itu menjadi kuat di pikiran sehingga membuat dirinya putus asa mengenai karirnya. Kemudian, pada tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa Allah telah menegaskan bahwa Dia tidak akan memberatkan hambanya melebihi kemampuannya. Hal ini memperlihatkan bahwa Allah memiliki sifat lembut kepada hamba-Nya (Khuluq et al., 2024).

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan bantuan atau perhatian yang diberikan seseorang kepada orang lain untuk membantunya mengatasi situasi yang sulit (Hupcey, 1998, pp 1235). Dukungan ini dapat berupa bantuan langsung, seperti memberikan informasi, dukungan emosional berupa dorongan semangat dan perhatian. Dukungan sosial juga dipertimbangkan dari berbagai perspektif, seperti jenis bantuan yang diberikan, perasaan penerima, tujuan pemberi dukungan, hubungan timbal balik antara pemberi dan penerima dukungan sosial, serta jaringan sosial yang menjadi sumber dukungan. Kemudian, menurut Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa dukungan sosial ini adalah keadaan dimana kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain, baik secara individu maupun kelompok.

Menurut Feeney dan Collins (2015:114) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan yang diberikan orang lain untuk

membantu individu berkembang dan hidup dengan baik. Dukungan sosial juga memiliki dua peran utama, yaitu dukungan untuk menghadapi kesulitan (*Source of Strength*) merupakan dukungan yang membantu orang yang sedang mengalami masalah atau tantangan dalam hidup. Dukungan ini tidak hanya membantu orang mengurangi stress, tetapi juga membantu seseorang bangkit kembali dan merasa lebih tanggung setelah menghadapi kesulitan, seperti memberikan rasa aman, dorongan, dan bantuan dalam memecahkan masalah. Kemudian peran utama yang kedua adalah dukungan untuk berkembang (*Relational Catalyst*) merupakan dukungan bagi orang untuk bergerak maju, mengambil risiko dan mencapai tujuan hidupnya, bahkan ketika individu tidak mengalami masalah. Bentuk dukungan ini dapat berupa motivasi, dorongan untuk mencoba sesuatu yang baru atau keyakinan bahwa hal tersebut dapat berhasil (Feeney & Collins, 2015, pp 125).

Dukungan sosial merupakan persepsi individu terhadap tingkat dukungan yang diterimanya dari hubungan sosialnya (Wang et al., 2018, pp 2). Dukungan sosial dapat menjadi faktor perlindungan, dimana seseorang yang merasa didukung oleh orang-orang dekat akan memiliki hasil kesehatan mental yang lebih baik. Dukungan sosial sendiri bisa dari teman, keluarga, masyarakat, dll. Hal ini sesuai dengan pendapat Sarafino (dalam Amseke, 2018, pp 66) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial merujuk pada rasa nyaman, kepedulian, menghargai atau berupa bantuan yang dirasakan oleh individu itu sendiri yang

diterima dari orang-orang terdekatnya. Dukungan sosial ini dapat membantu individu tersebut merasa nyaman, dihargai, dicintai, dan dibantu oleh orang-orang terdekatnya. Kemudian, dukungan sosial juga dapat diartikan sebagai suatu bantuan atau asistensi yang dibutuhkan seseorang, bisa dari keluarga, teman, atau seseorang yang penting dalam hidupnya, terutama selama masa sulit dalam hidupnya (Shaleh et al., 2020, pp 77).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan, perhatian, atau perawatan yang diberikan oleh orang lain yang membantu individu dalam mengatasi masalah, mencapai tujuan, dan menjalani kehidupan yang lebih baik. Dukungan ini dapat berupa bantuan secara langsung, dukungan emosional, motivasi, atau dorongan untuk mencapai tujuan. Dukungan sosial juga merupakan faktor perlindungan, membantu orang merasa lebih aman, lebih percaya diri, dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik. Lebih jauh lagi, dukungan sosial diukur tidak hanya dari jumlah hubungan sosial yang dimiliki seseorang, tetapi juga dari tingkat dukungan yang diberikan oleh orang-orang di sekitarnya, seperti keluarga, teman, atau masyarakat.

2. Aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa ada empat aspek dukungan sosial, yaitu :

- a) Dukungan emosional, yaitu dukungan ini diberikan dengan melibatkan ungkapan empati dan perhatian terhadap individu. Contohnya, memberikan semangat atau mendengarkan keluh kesah mereka. Dukungan ini diberikan berupa rasa empati, kepedulian, perhatian, penghargaan positif, dan dorongan sehingga dapat memberikan individu merasakan kenyamanan dan merasa dicintai.
- b) Dukungan penghargaan, yaitu dukungan ini diberikan berupa ungkapan pujian, dorongan, atau membandingkan individu secara positif dengan individu lainnya. Dukungan ini bertujuan agar individu yang menerima dukungan merasakan kenyamanan, tenang, dicintai, dan di hargai. Misalnya, individu tersebut diberikan afirmasi positif atau pujian atas pencapaiannya, memberikan keyakinan kepadanya jika mampu dalam menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi. Dukungan ini dapat meningkatkan harga diri dan kepercayaan diri individu, sehingga sangat penting bagi kesejahteraan psikologisnya.
- c) Dukungan instrumental, yaitu dukungan yang diberikan berupa bantuan secara langsung, seperti bantuan finansial atau bantuan dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dukungan ini juga dapat disebut dengan dukungan nyata yang memiliki tujuan guna meringankan beban fisik atau material yang sedang dihadapi, sehingga individu tersebut dapat lebih yakin dalam menghadapi masalahnya.

d) Dukungan informatif, yaitu dukungan berupa nasihat, petunjuk, saran, atau umpan balik yang membantu individu dalam menghadapi masalah atau membuat suatu keputusan. Individu yang mendapatkan dukungan ini memungkinkannya memilih keputusan yang lebih baik dan menemukan solusi efektif terhadap permasalahan yang dihadapi.

Kemudian, menurut Riany dan Ihsana (2021) menjelaskan bahwa ada terdapat tiga aspek dukungan sosial, yaitu dukungan dari *family* (keluarga), *friends* (teman), dan *significant others* (orang yang signifikan). Berdasarkan beberapa aspek yang telah disebut, peneliti menggunakan aspek dari Sarafino dan Smith (2011), yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

3. Faktor yang Memengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi dukungan sosial, yaitu:

a) Penerima dukungan, seseorang tidak dapat meminta bantuan jika tidak ada komunikasi dengan orang lain dan juga tidak dapat menerima bantuan kecuali individu tersebut mengatakan bahwa membutuhkan bantuan. Beberapa orang ragu untuk meminta bantuan karena ingin mandiri, takut menyinggung orang lain, atau merasa tidak nyaman untuk mengungkapkan masalah pribadinya.

- b) Pemberi dukungan, seseorang yang ingin membantu tidak selalu memiliki sarana finansial untuk membantu orang lain yang membutuhkan bantuan. Terkadang individu itu sendiri saja menghadapi masalah atau tidak menyadari bahwa orang lain membutuhkan bantuan.
- c) Jejaring sosial, dukungan sosial yang diterima seseorang juga bergantung pada hubungannya dengan keluarga, teman, dan masyarakat sekitar. Semakin baik hubungan sosialnya, maka semakin besar pula kemungkinannya untuk meminta bantuan saat membutuhkannya.

Menurut Taylor dkk (2015:193) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial, yaitu keluarga yang stabil, sehingga diharapkan dapat memberikan dukungan yang konsisten kepada anggotanya, kemudian kualitas hubungan atau interaksi dalam memberikan empati dan ketulusan. Lalu, banyaknya relasi yang sangat mempengaruhi seberapa besar peluang dalam mendapatkan dukungan sosial yang dibutuhkan. Berdasarkan uraian diatas, dapat menjelaskan bahwa dukungan sosial sangat dipengaruhi dengan hubungan seseorang dengan orang lain, sehingga hal tersebut menentukan seberapa besar dukungan yang akan diperoleh nya.

4. Dukungan Sosial dalam Perspektif Islam

Dukungan sosial merupakan bagian penting dalam bermasyarakat dalam Islam. Al-Qur'an mengajarkan bahwa semua umat Islam adalah

bersaudara dan merupakan kewajibannya untuk saling membantu. Dukungan sosial juga dapat berupa berbagi ilmu atau nasihat. Allah berfirman dalam QS. Az-Zariyat ayat 55 yang berbunyi:

وَذَكِّرْ فَإِنَّ الذِّكْرَى تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ ﴿٥٥﴾

Artinya: “Teruslah memberi peringatan karena sesungguhnya peringatan itu bermanfaat bagi orang-orang mukmin (Depag RI, 2010)“.

Berdasarkan arti dari QS. Az-Zariyat ayat 55 menunjukkan bahwa memberi nasihat dan petunjuk bermanfaat bagi orang yang beriman. Dengan berbagi ilmu dan memberi petunjuk, orang dapat membantu orang lain untuk menjadi lebih baik dan hidup dengan tujuan. Secara keseluruhan, dukungan sosial dalam Islam memiliki banyak manfaat. Dukungan sosial tidak hanya dapat memperkuat hubungan seseorang, tetapi juga dapat mengurangi stress, menciptakan kedamaian, dan mendatangkan keberkahan. Dengan membantu dan mendukung satu sama lain, umat Islam dapat membangun masyarakat yang lebih kuat, lebih harmonis, dan lebih penuh kasih saying, sesuai dengan ajaran Al-Qur'an. Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa penyeru kebaikan merupakan menyampaikan walau hidayah bukan ada di keputusan manusianya, melainkan Allah yang memberikan hidayah tersebut. Oleh sebab itu walaupun banyak penolakan, peringatan wajib tetap diutarakan (Ar-Rifa'i, 2005).

C. Career Adaptability

1. Pengertian *Career Adaptability*

Menurut Savickas dan Porfeli (2012:662) menjelaskan bahwa adaptabilitas karir merupakan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam kehidupan profesional, seperti beradaptasi dengan persyaratan pekerjaan, perubahan pekerjaan, dan memutuskan arah karir. Kemampuan adaptasi karir merupakan bagian dari *Career Construction Theory*, yang merujuk pada bagaimana individu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya demi kesejahteraan dan kesuksesan karir. Adaptasi karir sangat bermacam tergantung berdasarkan bidangnya. Kemampuan beradaptasi memengaruhi kemajuan karir karena seberapa baik orang dapat beradaptasi terhadap perubahan. Hal tersebut menggambarkan bahwa individu tersebut memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menghadapi tantangan, seperti tugas-tugas harus diselesaikan selama pengembangan karir.

Menurut McMahon dkk (2012:763) menjelaskan juga bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan di tempat kerja, terutama saat berganti pekerjaan. *Career adaptability* ini tidak hanya muncul saat pergantian suasana pekerjaan, namun juga dalam aspek lain dari perkembangan karir seseorang. Hal ini juga sesuai yang dikemukakan Ginevra dkk (2018:2) menjelaskan bahwa *career adaptability* adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan

yang dihadapinya dalam karirnya. Menurutnya juga *career adaptability* ini membantu seseorang terutama remaja dalam menentukan karirnya di masa depan, mengatasi kondisi kerja yang menyulitkan, dan beradaptasi dengan keadaan pasar kerja.

Menurut Chen dkk (2020:3) menjelaskan bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan tempat kerjanya. Kemampuan ini berkaitan erat dengan sikap keterbukaan terhadap berbagai peluang karir, termasuk berganti pekerjaan atau bekerja di lingkungan yang berbeda. *Career adaptability* dapat membantu seseorang untuk lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan karir dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk berbagai situasi kerja yang berbeda. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *career adaptability* adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dalam dunia kerja, baik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, transisi karir, maupun tantangan di lingkungan kerja. Kemampuan ini membantu individu merencanakan masa depan, mengatasi kesulitan, dan terbuka terhadap peluang baru. Dengan *career adaptability* yang baik, seseorang akan lebih fleksibel dalam mengembangkan keterampilan dan mencapai kesuksesan karir.

2. Aspek *Career Adaptability*

Menurut Savickas dan Porfeli (2012:665) terdapat empat aspek dari *career adaptability*, yaitu:

- a) *Concern* atau bisa disebut juga kepedulian terhadap masa depan karir ini merupakan kondisi sejauh mana individu memikirkan dan merencanakan masa depan karirnya. Kepedulian karir ini berhubungan dengan keyakinan seseorang dalam mencapai tujuannya.
- b) *Control* atau bisa disebut juga pengendalian diri dalam karir yang merupakan kemampuan individu untuk mengambil kendali dan tanggung jawab atas keputusan karirnya. Keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola dan mengatasi perubahan karir yang sedang dihadapi.
- c) *Curiosity* atau keingintahuan terhadap peluang karir yang mana merupakan seberapa besar seseorang menggali peluang yang ada dalam dunia kerja. Aspek ini akan tercemin dalam beberapa perilaku, seperti mencoba hal-hal baru, mengambil risiko, mencari pengetahuan, dan memiliki rasa ingin tahu.
- d) *Confidence* atau kepercayaan diri dalam karir ini merupakan kemampuan individu dalam memiliki keyakinan menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan dalam karirnya.

Menurut Creed dkk (2009:225) menjelaskan terdapat lima aspek utama dalam *career adaptability*, yaitu :

- a) *Career planning* atau bisa disebut juga dengan perencanaan karir yang merupakan kemampuan individu untuk mengantisipasi atau

merencanakan masa depan karirnya dan memahami langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

- b) *Career exploration* atau bisa disebut juga dengan eksplorasi karir yaitu upaya individu untuk mencari informasi tentang peluang karir dan lingkungan kerja untuk memahami pilihan yang tersedia.
- c) *Self-exploration* atau eksplorasi diri ini merupakan proses individu memahami diri sendiri, seperti minat, nilai, dan keterampilan guna menentukan karirnya sendiri.
- d) *Decision-making* atau pengambilan keputusan merupakan kemampuan individu dalam menemukan karir yang sesuai sehingga dapat membuat pilihan yang tepat.
- e) *Self regulation* atau pengendalian diri merupakan kemampuan individu dalam mengelola emosi, menetapkan tujuan, dan motivasi dalam mencapai perkembangan karirnya.

Berdasarkan beberapa aspek yang telah disebut, peneliti menggunakan aspek dari Savickas dan Porfeli (2012:665), yaitu kepedulian karir (*concern*), pengendalian diri dalam karir (*control*), keingintahuan terhadap peluang karir (*curiosity*), dan keyakinan dalam karir (*confidence*).

3. Faktor yang Memengaruhi *Career Adaptability*

Menurut McMahon dkk (2012:764) menjelaskan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *career adaptability*, yaitu :

- a) Lingkungan sosial dan dukungan, hubungan sosial sendiri sangatlah penting untuk membantu seseorang dalam menghadapi perubahan karirnya. Seseorang dapat menerima dukungan emosional ataupun bantuan dalam bentuk materil dari berbagai pihak, seperti lingkungan sekitar, orang tua, keluarga, dan teman yang mana dukungan ini akan sangat membantu bagi individu tersebut dalam merencanakan karir atau mencari peluang kerja yang sesuai.
- b) Pengalaman hidup dan transisi karir, perubahan hidup yang begitu signifikan, seperti perpindahan pekerjaan atau perubahan dalam hidupnya dapat mempengaruhi seseorang dalam beradaptasi diri dalam karirnya.
- c) Sumber daya internal, yaitu seperti kepercayaan diri, ketahanan mental, dan keterampilan dalam memecahkan masalah ikut andil terhadap kemampuan individu dalam beradaptasi dengan tantangan karir yang sedang dihadapi.
- d) Struktur pasar kerja, kondisi ekonomi dan kesempatan kerja di suatu wilayah dapat menentukan sejauh mana seseorang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan karirnya.
- e) Pendidikan dan pelatihan, tingkat pendidikan dan pengalaman pelatihan yang dimiliki seseorang dapat membantu dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan karir.

Menurut Haenggli dan Hirschi (2023:215) menjelaskan terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi *career adaptability* yaitu faktor

internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini meliputi jenis kelamin, usia, dan ciri-ciri kepribadian, sedangkan faktor eksternal meliputi dukungan keluarga dan sosial. Usia mempengaruhi pola pikir seseorang dan tahap perkembangan. Sehingga seseorang yang memiliki usia lebih dewasa cenderung akan lebih fokus memikirkan masa depannya, dibandingkan usianya yang lebih muda yang cenderung masih dalam tahap eksplorasi dan mencari arah hidupnya. Kemudian jenis kelamin juga menentukan baik atau tidaknya adaptabilitas karirnya, sebab laki-laki dan perempuan memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda. Ciri-ciri kepribadian yang dimaksud Haenggli dan Hirschi ini adalah sikap proaktif yang mana keterbukaan terhadap pengalaman baru, serta kesadaran diri menjadi faktor utama penting dalam meningkatkan kemampuan dalam beradaptasi karirnya.

Faktor eksternal dari *career adaptability* ini adalah dukungan keluarga dan sosial yang mana hal tersebut dapat membantu seseorang dalam menghadapi perubahan dan meningkatkan kesiapannya dalam menghadapi tantangan karir. Dukungan keluarga dan sosial juga dapat dijadikan salah satu sarana untuk mendapatkan bimbingan atau arahan mengenai diri individu, sehingga individu tersebut dapat lebih yakin dalam mencapai karirnya yang optimal.

4. *Career Adaptability* dalam Perspektif Islam

Career adaptability dalam perspektif Islam merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan suatu perubahan dalam karir,

tetapi masih tetap memegang nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam (Triantiani et al., 2022, pp 17). Dalam Islam selalu mengajarkan umatnya bahwa bekerja atau berkarir merupakan bagian dari ibadah, sehingga setiap umat muslim memang harus menghadapi berbagai tantangan karir dengan usaha yang maksimal, kejujuran, dan senantiasa tawakal kepada Allah SWT. dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi

:

لَهُ مُعَقِّبٌ مَنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفُهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٰٰ ۝ ۱۱

Artinya: “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Depag RI, 2010)”.

Berdasarkan surat tersebut dapat menunjukkan bahwa manusia harus berusaha untuk mengubah keadaan dirinya agar mendapatkan hasil yang lebih baik, sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang harus siap akan perubahan dalam karir yang akan dihadapinya. Ibnu katsir menjelaskan bahwa jika menginginkan

perubahan dalam hidupnya dimulai dari merubah tingkat keimanan, akhlak, dan amal. Jika perubahan tersebut menuju hal yang lebih baik, maka Allah akan memperbaiki keadaannya, begitu juga sebaliknya jika perubahan tersebut menuju keburukan, maka Allah akan memperburuk keadaannya (Al-Dimasyqi & Ibn 'Umar, 1986). Dalam Islam juga mengajarkan bahwa dalam berkarir, seseorang perlu mempunyai sikap yang sabar, pantang menyerah, serta selalu jujur dan amanah. Hal ini sesuai dengan QS. Al-Mu'minun ayat 8 yang berbunyi:

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya : “(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka “ (Depag RI, 2010).

Berdasarkan surat tersebut dapat menunjukkan bahwa seseorang yang amanah dan menepati janjinya akan mendapatkan pahala dari Allah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki *career adaptability* yang sesuai dengan ajaran Islam, seseorang dapat bekerja dengan lebih tenang dan percaya bahwa rezeki sudah diatur oleh Allah. Sikap ini akan membantu seseorang untuk lebih mampu dalam menghadapi perubahan dalam karirnya. Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menekankan pentingnya menjaga amanah dan menepati janji merupakan ciri-ciri orang beriman (Ar-Rifa'i, 2005).

D. Pengaruh Dukungan Sosial dan *Career Adaptability* terhadap Kecemasan Karir pada Remaja Akhir

Masa *adolescence* atau masa remaja akhir merupakan masa yang penting dalam memilih dan mengembangkan karir seperti apa yang akan dibentuk olehnya. Pada masa ini juga individu akan mengalami cemas atau khawatir akan perubahan jenjang, seperti dari sekolah menengah ke perguruan tinggi atau dari sekolah menengah ke dunia kerja. Kecemasan yang dirasakannya dapat membuat para remaja mengalami ketakutan dan ketidaknyamanan akibat memikirkan kemungkinan kegagalan atau hal-hal buruk yang akan terjadi di masa depan. Sesuai yang dijelaskan oleh Santrck (2011) yang mana pada masa transisi ke masa *adolescence* individu akan mengalami stress akibat dari perubahan jenjang, seperti dari sekolah menengah ke perguruan tinggi atau sekolah menengah ke dunia kerja sebab keadaan yang akan dihadapinya berbeda dengan keadaan sebelumnya di sekolah menengah. Ada beberapa yang dapat memicu munculnya kecemasan karir, yaitu kesehatan, sosial, jenjang karir, cara beradaptasi, dan tekanan lain-lainnya.

Dukungan sosial merupakan salah satu yang mempengaruhi kecemasan karir yang dialami remaja akhir. Sesuai yang dijelaskan oleh Pisarik dkk (2017:342), yaitu menyatakan bahwa seseorang akan merasakan tekanan untuk membuat keputusan terkait karirnya sambil memenuhi keinginan orang tua dalam waktu yang terasa terbatas untuk merenungkan perkembangan individu tersebut. Dukungan ini dapat berupa dukungan emosional, dukungan informasi, maupun dukungan instrumental. Penelitian yang dilakukan oleh Bukhori dkk (2017:319) menjelaskan bahwa dukungan

sosial berperan penting dalam pemulihan kondisi psikologi individu dan dalam mengatasi kecemasan serta ketakutan yang muncul akibat berbagai tekanan hidup.

Dukungan sosial berperan penting dalam membentuk keyakinan dan ketenangan individu saat merencanakan karir. Ketika remaja merasa bahwa dirinya tidak sendirian dalam mengambil keputusan karir, maka remaja tersebut akan cenderung lebih tenang dan mampu mengelola kecemasan, sebaliknya, kurangnya dukungan sosial dapat membuat remaja tertekan, ragu-ragu, dan takut mengambil keputusan, yang kemudian dapat memicu kecemasan karir. Hal ini sesuai dengan penelitian Simanjuntak dkk (2019:85) yang menyatakan bahwa remaja yang mendapatkan dukungan dari orang tua dan guru menunjukkan tingkat kecemasan karir yang lebih rendah dibandingkan remaja yang merasa kurang didukung. Dukungan yang konsisten membentuk rasa aman dalam menghadapi ketidakpastian. Selain itu, pada penelitian Setiawan dan Wulandari (2021:108); Yoga (2021:30) juga menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dan kecemasan karir yang mana artinya semakin tinggi dukungan sosial, semakin rendah tingkat kecemasan karir remaja.

Selain dukungan sosial yang penting dalam mempengaruhi tinggi atau rendahnya kecemasan karir pada remaja, *career adaptability* juga mempengaruhi kecemasan karir yang mana dijelaskan oleh Savickas (dalam Noviyanti, 2021, pp 46) bahwa *career adaptability* merupakan kemampuan

seseorang dalam menghadapi tantangan dalam perubahan peran, seperti dari pelajar ke pekerja atau dari pelajar sekolah menengah ke pelajar sekolah tinggi. Menurut Savickas dan Porfeli (2012:664) menjelaskan juga bahwa individu yang kesulitan dalam beradaptasi terhadap karirnya cenderung kurang memiliki belas kasih, kesulitan dalam mengambil keputusan, dan enggan melangkah maju dalam mencapai tujuan karirnya, sehingga akan menimbulkan kecemasan yang berkepanjangan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati dan Hartono (2019:64); Pramesti dan Kurniawan (2021:30) menjelaskan bahwa kemampuan adaptif sangat berperan dalam mengurangi tekanan dan rasa cemas dalam perencanaan karir. Dengan demikian, *career adaptability* berperan penting dalam mengurangi kecemasan karir karena membantu individu untuk lebih siap, fleksibel, dan percaya diri dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dunia kerja.

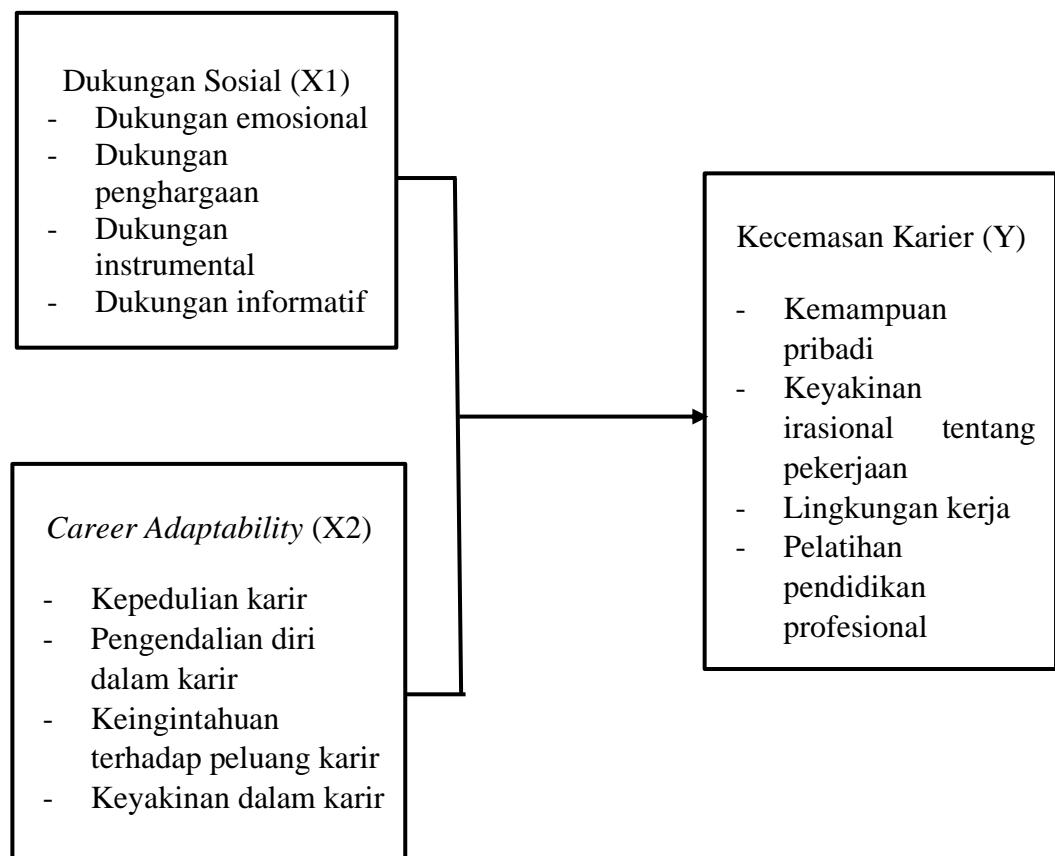
Meskipun dukungan sosial dan *career adaptability* merupakan dua variabel yang berbeda, keduanya saling melengkapi dalam membantu individu mengelola kecemasan karir, dimana dukungan sosial memperkuat kepercayaan diri dan mendukung proses adaptasi. Sebaliknya, individu yang memiliki *career adaptability* tinggi lebih mungkin untuk memanfaatkan dukungan sosial dengan efektif dalam proses perencanaan karir. Dengan kata lain, kombinasi antara dukungan sosial yang memadai dan kemampuan adaptasi karir yang tinggi dapat menciptakan kondisi psikologis yang stabil, di mana remaja merasa didukung sekaligus mampu mengelola masa depan

remaja secara mandiri dan optimis. Keseimbangan ini akan menurunkan risiko munculnya kecemasan karir dan meningkatkan kesiapan individu dalam menghadapi masa depan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diasumsikan bahwa remaja yang memiliki dukungan sosial dan *career adaptability*-nya tinggi akan mempunyai kecemasan karir nya rendah dibandingkan remaja yang memiliki dukungan sosial dan *career adaptability*-nya rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disusun kerangka teoretik sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan sementara atau dugaan sementara yang merangkum antara variabel independent dan dependen dalam suatu fenomena atau kasus (Yam & Taufik, 2021:96). Dengan demikian hipotesis yang sesuai dengan penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

H2 : Terdapat pengaruh *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

H3 : Terdapat pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada data dan fakta yang dapat siukur pada populasi atau sempel tertentu dimana data yang dikumpulkan diolah menggunakan instrument penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan metode kausal komparatif, yaitu salah satu pendekatan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara variabel, tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel bebas (Sugiyono, 2019).proses penelitian dengan metode kausal komparatif biasanya diawali dengan identifikasi variabel penyebab dan akibat, kemudian memilih subjek berdasarkan karakteristik yang berbeda secara alami pada variabel bebas.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan sesuatu yang telah di tentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dipelajari kemudian akan menghasilkan sebuah informasi penting tentang hal itu lalu dapat ditarik kesimpulan dari informasi tersebut.

Variabel penelitian sendiri dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independent dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

a) Variabel *Dependent* (Y)

Menurut Creswell (2015) menjabarkan bahwa variable *dependent* atau terikat ini adalah hasil akhir yang ingin dilihat oleh peneliti yang diakibatkan oleh perubahan pada variabel *independent*-nya. Sehingga, variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kecemasan karir.

b) Variabel *Independent* (X)

Variabel *independent* atau variabel bebas merupakan sesuatu yang akan dapat mempengaruhi atau berhubungan dengan hasil yang diteliti yang berarti variabel bebas ini juga dapat dikatakan sebagai faktor yang dapat dikendalikan oleh peneliti sendiri. Sehingga, variabel *independent* pada penelitian ini adalah dukungan sosial dan *career adaptability*.

2. Definisi Operasional

a) Kecemasan karir

Kecemasan karir adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan rasa khawatir yang berlebih, keraguan, dan ketidakyakinan akan masa depan atau karir seseorang. Variabel kecemasan karir pada penelitian ini diukur menggunakan skala kecemasan karir yang didasarkan pada aspek umum kecemasan karir. Menurut Tsai, Hsuan, dan Yen-chen (2017), yaitu kemampuan pribadi, keyakinan

irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan profesional. Sehingga ketika skor yang diperoleh tinggi maka kecemasan karir dinyatakan tinggi, begitu pula sebaliknya jika skor yang diperoleh rendah maka kecemasan karirnya juga rendah.

b) Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah suatu bantuan yang berupa bantuan emosional, informasi, penilaian, serta bantuan instrumental yang diterima dari lingkungan sosial, seperti keluarga, teman sebaya, pasangan, ataupun komunitas. Variabel dukungan sosial pada penelitian ini diukur menggunakan skala dukungan sosial yang didasarkan pada aspek umum dukungan sosial menurut Sarafino dan Smith (2011), yaitu dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi. Sehingga ketika skor yang diperoleh tinggi maka dukungan sosial yang didapat remaja akhir dinyatakan tinggi, begitu pula sebaliknya jika skor yang diperoleh rendah maka dukungan sosial yang didapatkan remaja akhir juga rendah.

c) *Career adaptability*

Career adaptability adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan perubahan karirnya, transisi, dan tantangan yang mungkin dilalui dalam lingkungan kerja atau kehidupan profesionalnya. Variabel *career adaptability* pada penelitian ini diukur menggunakan skala *career adaptability* yang

didasarkan pada aspek umum *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012:663), yaitu kepedulian terhadap masa depan karir, pengendalian diri dalam karir, keingintahuan terhadap peluang karir, dan kepercayaan diri dalam karir. Sehingga ketika skor yang diperoleh tinggi maka *career adaptability*-nya akan tinggi pula, begitu juga sebaliknya jika skor yang diperoleh rendah maka *career adaptability*-nya akan rendah pula.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan peneliti untuk melaksanakan penelitian adalah di wilayah Kelurahan Karanglor, Kecamatan Manyaran, Kabupaten Wonogiri dengan menyebar kuesioner online melalui *Google Form*. Waktu dilaksanakannya penelitian ini adalah bulan Juni 2025

D. Pupulasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan digunakan dalam penelitian dan sijadikan sebagai wilayah generalisasi (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu remaja akhir di Kelurahan Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri yang memiliki usia 17-22 tahun yang berjumlah 251 remaja akhir.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini akan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel untuk diteliti. Rumus slovin merupakan rumus guna menghitung ukuran sampel dari populasi yang telah ditentukan, namun varians atau data lengkapnya belum tersedia (Sugiyono, 2019). Sehingga, rumus ini akan membantu peneliti untuk menentukan seberapa banyak responden yang diperlukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini rumus slovin akan digunakan untuk menentukan ukuran sampel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) atau 1% (0,01), dengan rumus sebagai berikut :

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

$$n = \frac{251}{1+251(0,05)^2}$$

$$n = 154,22$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = jumlah populasi

e = *sampling error* biasanya yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diperoleh sampel sebanyak 155 responden pada remaja akhir di Karanglor.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *nonprobability sampling* sebagai teknik pengambilan sampelnya. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang mana tidak memberikan kesempatan bagi responden untuk dipilih sebagai sampel (non-acak). Lebih lengkapnya dalam penelitian ini akan menggunakan teknik sampling dengan pendekatan *accidental sampling*, yaitu teknik yang sampelnya diambil berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan mau atau bersedia menjadi responden saat pengambilan data berlangsung (Etikan et al., 2016). Dalam penelitian ini juga terdapat kriteria responden, yaitu remaja akhir di Kelurahan Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri dan memiliki rentang umur 17-22 tahun, dan yang sedang magang/bekerja/*freelance*/part time.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan metode skala pengukuran. Skala pengukuran sendiri merupakan suatu alat ukur sebagai acuan untuk data yang berdasarkan karakteristik tertentu, sehingga ketika digunakan dalam pengukurannya akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2019). Skala yang akan

digunakan untuk mengukur variabel dukungan sosial, *career adaptability*, dan kecemasan karir ini menggunakan skala likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk mengukur, perilaku/sikap, pendapat, dan persepsi responden mengenai fenomena sosial. Skala ini akan memiliki 5 jawaban, yaitu :

- a) Sangat Tidak Sesuai (STS), dipilih jika pernyataan pada skala sangat tidak sesuai dengan responden.
- b) Tidak Sesuai (TS), dipilih jika pernyataan pada skala tidak sesuai dengan responden.
- c) Netral (N), dipilih jika pernyataan pada skala netral dengan responden.
- d) Sesuai (S), dipilih jika pernyataan pada skala sesuai dengan responden.
- e) Sangat Sesuai (SS), dipilih jika pernyataan pada skala sangat sesuai dengan responden.

Kriteria yang telah ditentukan akan diwakilikan dengan rentang nilai 1-5 yang mana sesuai dengan jenis item, yaitu antara item *favourable* atau *unfavourable*. Berikut kriteria penilaianya :

Tabel 2.1 Kriteria Penelitian

Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Tidak Sesuai	1	5
Tidak Sesuai	2	4
Netral	3	3
Sesuai	4	2
Sangat Sesuai	5	1

Berikut skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala

kecemasan karir, skala dukungan sosial, dan skala *career adaptability*. Pada skala ini peneliti menggunakan metode pemgembangan skala sendiri (*self constructed scale*) yang mana metode ini dipilih sebab ingin skala yang benar-benar kontekstual terhadap budaya atau lokalitas di Desa Karanglor.

1. Skala Kecemasan Karir

Skala kecemasan karir ini mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Tsai dkk (2017:343), yaitu aspek kemampuan pribadi, keyakinan irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan professional.

Tabel 3.2 Blueprint Skala Kecemasan Karir

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kemampuan Pribadi	Khawatir dengan kemampuan dasar pada keterampilan bahasa asingnya	1,14	3,11	8
	Khawatir dengan kemampuan pada keterampilan dasar	4,5	2,12	
Keyakinan Irasional tentang pekerjaan	Khawatir akan kesulitan yang mungkin dihadapi ketika memasuki pasar kerja	6,7	8,10	8

	Merasa ketakutan dalam kemungkinan yang akan ditemui di pekerjaan	13,15	16,18	
Lingkungan Kerja	Khawatir akan lingkungan kerja	9,19	20,21	8
	Khawatir akan informasi ketenagakerjaan yang didapatkan	22,24	25,28	
Pelatihan Pendidikan Profesional	Khawatir akan pengetahuan praktis yang berkaitan dengan keterampilan professional	26,27	29,30	8
	Khawatir akan pemahaman harapan karir	23,17	31,32	
Jumlah		16	16	32

2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial ini mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sarafino dan Smith (2011), yaitu aspek dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

Tabel 3.3 Blueprint Skala Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Dukungan Emosional	Mendapatkan empati dari orang terdekat	1,6	3,10	8
	Mendapatkan perhatian dari orang terdekat	4,5	2,7	
Dukungan Penghargaan	Mendapatkan penilaian positif	9,19	11,12	8
	Mendapatkan pengakuan dari lingkungan	8,13	14,15	
Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan secara finansial	16,17	21,22	8
	Mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan tugas tertentu	23,25	27,29	

Dukungan Informatif	Mendapatkan nasihat dan saran	28,32	24,30	8
	Mendapatkan umpan balik	18,31	20,26	
Jumlah		16	16	32

3. Skala *Career Adaptability*

Skala *career adaptability* ini mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Savickas dan Porfeli (2012), yaitu aspek kepedulian karir, pengendalian diri dalam karir, keingintahuan terhadap peluang karir, dan keyakinan dalam karir.

Tabel 3.4 Skala Career Adaptability

Aspek	Indikator	Jumlah Item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kepedulian Karir (<i>Concern</i>)	Sejauh mana individu merencanakan karirnya	1,7	2,3	8
	Sejauh mana individu sadar akan karirnya	5,16	6,8	
Pengendalian Diri dalam	Tanggung jawab akan keputusan karirnya	12,14	4,10	8

Karir (<i>Control</i>)	Mengendalikan diri sendiri dengan baik	11,13	9,17	
Keingintahuan terhadap Peluang Karir (<i>Curiosity</i>)	Mencoba hal baru	23,19	20,21	8
	Sejauh mana individu dapat menggali informasi	22,15	24,26	
Keyakinan dalam Karir (<i>Confidence</i>)	Keyakinan menghadapi tantangan	26,32	29,30	8
	Keyakinan akan kemampuan diri	25,18	28,32	
Jumlah		16	16	32

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2012) menjelaskan bahwa validitas merupakan sejauh mana alat ukur dapat digunakan. Artinya, instrument tersebut dianggap valid apabila dapat menggambarkan data variabel yang teliti secara akurat dan tepat. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *corrected item-total correlation* guna menguji validitas pada setiap itemnya. Syarat untuk dikatakan valid adalah dengan nilai indeks validitas $\geq 0,3$ dan memiliki koefisien produk momen $> r$ tabel (Azwar, 2012). Sehingga jika setiap item dalam skala memiliki indeks validitas di bawah 0,3 maka item tersebut dikatakan tidak valid. Item yang

dinyatakan tidak valid akan disingkirkan atau tetap dipertahankan namun diperbaiki.

2. Daya Beda Aitem

Daya beda aitem atau daya diskriminasi merupakan kemampuan butir pernyataan untuk membedakan antara peserta berkemampuan tinggi dan rendah (Azwar, 2012). Tinggi rendah yang dimaksud dalam uji ini adalah ketika soal pernyataan itu dapat dikatakan baik apabila soal tersebut dapat dijawab dengan benar oleh peserta yang memiliki kemampuan tinggi dan akan dikatakan rendah apabila dijawab salah oleh peserta yang memiliki kemampuan rendah. Sehingga, jika suatu aitem memiliki daya diskriminasi tinggi, maka aitem tersebut akan efektif dalam memilih peserta dengan kemampuannya, kemudian jika suatu aitem memiliki daya diskriminasi mendekati nol, maka aitem tersebut akan tidak efektif dalam membedakan peserta dengan kemampuannya, lalu jika daya diskriminasinya bernilai negative, maka aitem tersebut memiliki kemungkinan besar bermasalah. Menurut Azwar (2012) kriteria dalam memilih aitem menggunakan batasan sebesar $r_{1x} \geq 0,30$. Sehingga semua aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0,30 dapat dikatakan daya bedanya baik. Begitu pula jika koefisien korelasi aitem nya dibawah 0,30 menandakan jika daya beda aitem perlu diperbaiki atau dibuang.

3. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat menunjukkan hasil yang konsisten ketika dilakukan pengujian secara berulang dalam kondisi yang sama (Azwar, 2012). Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*, yang mana pendekatannya dengan melihat perbandingan pada nilai *alpha* dengan r-tabel. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa suatu instrument dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* sebesar $> 0,06$, maka untuk nilai sebesar $\leq 0,06$ dikatakan tidak reliabel.

4. Hasil Uji Validitas

Uji coba skala dilaksanakan pada tanggal 3-6 Juni 2025. Jumlah item yang diujikan sebanyak 96, terdiri dari skala dukungan sosial, skala *career adaptability*, dan skala kecemasan karir yang digunakan untuk menguji kelayakan alat ukur. Uji coba melibatkan 35 remaja akhir di Desa Karanglor, Manyaran, Wonogiri sebagai responden. Berikut merupakan hasil uji coba dari masing-masing variabel yang diteliti.

a) Kecemasan Karir

Pengolahan skala kecemasan karir yang terdiri dari 32 item dilakukan menggunakan SPSS versi 24 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis validitas yang mengacu pada nilai *Corrected Item-total Correlation*, ditemukan bahwa 4 dari total 32 item tidak memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai koefisien korelasi (r_{xy}) $> 0,3$.

Item dinyatakan tidak valid atau gugur adalah nomor 2, 4, 5, dan 12.

Sementara itu, 28 item lainnya memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ sehingga dianggap valid dan layak digunakan.

Tabel 3.5 Blueprint Skala Kecemasan Karir (Setelah Uji Coba)

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kemampuan Pribadi	Khawatir dengan kemampuan dasar pada keterampilan bahasa asingnya	1,14	3,11	8
	Khawatir dengan kemampuan pada keterampilan dasar	4*,5*	2*,12*	
Keyakinan Irasional tentang pekerjaan	Khawatir akan kesulitan yang mungkin dihadapi ketika memasuki pasar kerja	6,7	8,10	8
	Merasa ketakutan dalam kemungkinan yang akan ditemui di pekerjaan	13,15	16,18	
Lingkungan Kerja	Khawatir akan lingkungan kerja	9,19	20,21	8

	Khawatir akan informasi ketenagakerjaan yang didapatkan	22,24	25,28	
Pelatihan Pendidikan Profesional	Khawatir akan pengetahuan praktis yang berkaitan dengan keterampilan professional	26,27	29,30	8
	Khawatir akan pemahaman harapan karir	23,17	31,32	
Jumlah		16	16	32

Catatan: item yang terdapat tanda (*) merupakan item yang tidak valid atau gugur

b) Dukungan Sosial

Pengolahan skala dukungan sosial yang terdiri dari 32 item dilakukan menggunakan SPSS versi 24 for windows. Berdasarkan hasil analisis validitas yang mengacu pada nilai *Corrected Item-total Correlation*, ditemukan bahwa 1 dari total 32 item tidak memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai koefisien korelasi (r_{xy}) $> 0,3$. Item dinyatakan tidak valid atau gugur adalah nomor 9. Sementara itu, 31 item lainnya memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ sehingga dianggap valid dan layak digunakan.

Tabel 3.6 Blueprint Skala Dukungan Sosial (Setelah Uji Coba)

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Dukungan Emosional	Mendapatkan empati dari orang terdekat	1,6	3,10	8
	Mendapatkan perhatian dari orang terdekat	4,5	2,7	
Dukungan Penghargaan	Mendapatkan penilaian positif	9*,19	11,12	8
	Mendapatkan pengakuan dari lingkungan	8,13	14,15	
Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan secara finansial	16,17	21,22	8
	Mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan tugas tertentu	23,25	27,29	

Dukungan Informatif	Mendapatkan nasihat dan saran	28,32	24,30	8
	Mendapatkan umpan balik	18,31	20,26	
Jumlah		16	16	32

Catatan: item yang terdapat tanda (*) merupakan item yang tidak valid atau gugur

c) *Career Adaptability*

Pengolahan skala *career adaptability* yang terdiri dari 32 item dilakukan menggunakan SPSS versi 24 for windows. Berdasarkan hasil analisis validitas yang mengacu pada nilai *Corrected Item-total Correlation*, ditemukan bahwa 1 dari total 32 item tidak memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai koefisien korelasi ($r_{xy} > 0,3$). Item dinyatakan tidak valid atau gugur adalah nomor 16. Sementara itu, 31 item lainnya memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ sehingga dianggap valid dan layak digunakan.

Tabel 3.7 Blueprint Skala Career Adaptability (Setelah Uji Coba)

Aspek	Indikator	Jumlah Item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kepedulian Karir (<i>Concern</i>)	Sejauh mana individu merencanakan karirnya	1,7	2,3	8

	Sejauh mana individu sadar akan karirnya	5,16*	6,8	
Pengendalian Diri dalam Karir (<i>Control</i>)	Tanggung jawab akan keputusan karirnya	12,14	4,10	8
	Mengendalikan diri sendiri dengan baik	11,13	9,17	
Keingintahuan terhadap Peluang Karir (<i>Curiosity</i>)	Mencoba hal baru	23,19	20,21	8
	Sejauh mana individu dapat menggali informasi	22,15	24,26	
Keyakinan dalam Karir (<i>Confidence</i>)	Keyakinan menghadapi tantangan	26,32	29,30	8
	Keyakinan akan kemampuan diri	25,18	28,32	
Jumlah		16	16	32

Catatan: item yang terdapat tanda () merupakan item yang tidak valid atau gugur*

5. Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan melibatkan 35 responden, menggunakan bantuan program SPSS *versi 24 for windows*.

a) Kecemasan Karir

Dibawah ini disajikan tabel hasil uji reliabilitas dari alat ukur kecemasan karir:

Tabel 3.8 Reliabilitas Skala Kecemasan Karir Sebelum dan Sesudah Item Gugur

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.936	32	.945	28

Hasil uji reliabilitas pada skala kecemasan karir sebelum dan sesudah item gugur menunjukkan adanya peningkatan, yaitu pada saat item belum digugurkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936. Kemudian, sesudah item tidak valid digugurkan atau 28 item yang valid, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945. Oleh karena itu, skala kecemasan karir dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

b) Dukungan Sosial

Dibawah ini disajikan tabel uji reliabilitas dari alat ukur dukungan sosial:

Tabel 3.9 Reliabilitas Skala Dukungan Sosial Sebelum dan Sesudah Item Gugur

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.959	32	.962	31

Hasil uji reliabilitas pada skala dukungan sosial sebelum dan sesudah item gugur menunjukkan adanya peningkatan, yaitu pada saat item belum digugurkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,959. Kemudian, sesudah item tidak valid digugurkan atau 31 item yang

valid, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962. Oleh karena itu, skala dukungan sosial dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

c) *Career Adaptability*

Dibawah ini disajikan tabel uji reliabilitas dari alat ukur dukungan sosial:

Tabel 3.10 Reliabilitas Skala Career Adaptability Sebelum dan Sesudah Item Gugur

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.942	32	.943	31

Hasil uji reliabilitas pada skala *career adaptability* sebelum dan sesudah item gugur menunjukkan adanya peningkatan, yaitu pada saat item belum digugurkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,942.

Kemudian, sesudah item tidak valid digugurkan atau 31 item yang valid, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,943. Oleh karena itu, skala *career adaptability* dinyatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang disajikan berupa data yang perhitungan dasarnya melalui nilai *mean* dan *standard deviation*-nya (Sugiyono, 2019). Menurut Azwar (2012) terdapat 5 kategorisasi

untuk setiap variabelnya dengan rumus kategorisasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.11 Rumus Kategorisasi Skor Variabel

Norma	Kategori
$X \geq (M+1SD)$	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	Sedang
$X \leq M - 1,5SD$	Rendah

Keterangan :

X = Skor responden

M = Mean

SD = *Standard Deviation*

2. Uji Asumsi

a) *Uji linearitas*

Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa uji linearitas merupakan salah satu uji asumsi yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memiliki hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikatnya. Hasil akan dinyatakan linear jika memenuhi taraf signifikansi $> 0,05$. Maka jika nilai dalam *Deviation from Linearity*-nya $> 0,05$ atau nilai signifikansinya pada *F Linearity*-nya $< 0,05$ akan menyatakan antar variabel dinyatakan linear.

b) *Uji normalitas*

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui antara variabel bebas dan variabel terikatnya terdistribusi normal atau tidak serta

digunakan juga sebagai syarat penting dalam analisis statistik parametrik (Sugiyono, 2019). Uji normalitas diujikan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan menggunakan SPSS 24. Menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa data akan dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, kemudian jika nilai signifikansinya $< 0,05$ data dinyatakan tidak normal.

c) *Uji multikolinearitas*

Menurut Ghazali (2018) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independent, sehingga dikatakan model regresi yang baik apabila dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Untuk melihat adakah multikolinearitas dalam analisis regresi dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang mana apabila nilai VIF $< 10,00$ dan nilai tolerance $\geq 0,1$ menunjukkan model regresi yang baik atau terbebas dari multikolinearitas. Namun, apabila syarat tak terpenuhi maka model regresi dinyatakan buruk.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan proses untuk mengambil keputusan terhadap suatu hipotesis yang diajukan peneliti yang mana hasilnya akan diterima atau ditolak (Sugiyono, 2019). Uji hipotesis ini juga digunakan untuk menguji dugaan terhadap rumusan masalah pada penelitian dengan menggunakan data empiris. Penelitian ini akan dilakukan uji

regresi guna melihat adakah terdapat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini peneliti akan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda yang mana diujikan guna menguji apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Uji regresi linear berganda ini akan dianalisis dengan syarat $\text{sig.} < 0,05$. Hipotesis akan diterima jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan mengetahui besarnya pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

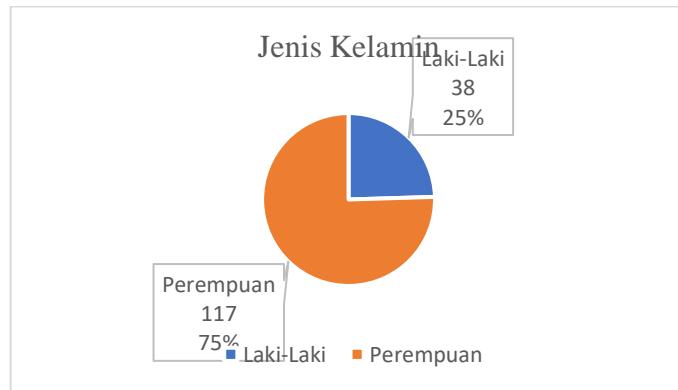
A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah remaja akhir yang memiliki pekerjaan di Desa Karanglor, Manyaran, Wonogiri. Penentuan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 155 remaja akhir. Adapun deskripsi data mengenai dukungan sosial, *career adaptability*, dan kecemasan karir disajikan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan Jenis Kelamin

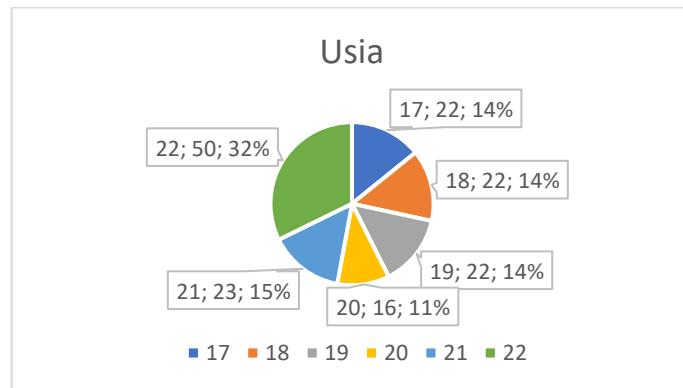
Tabel 4.1 Deskripsi Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 117 orang atau setara dengan 75%. Sementara itu, subjek berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang atau setara dengan 25%.

b) Berdasarkan Usia

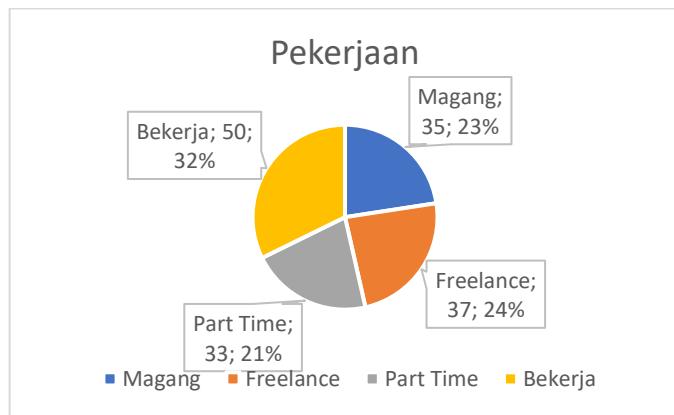
Tabel 4.2 Deskripsi Penelitian Berdasarkan Usia



Tabel di atas menunjukkan data deskriptif berdasarkan usia para subjek dalam penelitian ini, yaitu: sebanyak 22 remaja (14%) berusia 17 tahun, 22 remaja (14%) berusia 18 tahun, 22 remaja (14%) berusia 19 tahun, 16 remaja (11%) berusia 20 tahun, 23 remaja (15%) berusia 21 tahun, dan 50 remaja (32%) berusia 22 tahun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini adalah remaja berusia 22 tahun.

c) Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4.3 Deskripsi Penelitian Berdasarkan Pekerjaan



Tabel di atas menunjukkan data deskriptif berdasarkan pekerjaan para subjek dalam penelitian ini, yaitu: sebanyak 35 remaja (23%) berstatus sedang magang, 37 remaja (24%) berstatus sedang *freelance*, 33 remaja (21%) berstatus sedang *part time*, dan 50 remaja (32%) berstatus sedang bekerja. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini adalah remaja yang sedang bekerja.

Selanjutnya, deskripsi data terkait variabel dukungan sosial, *career adaptability*, dan kacemasan karir pada remaja di Desa Karanglor diperoleh melalui pengolahan menggunakan program SPSS versi 24 for windows. Tujuan dari penyajian data ini adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai ketiga variabel yang diteliti. Gambaran tersebut ditampilkan melalui analisis *descriptive statistics*, yang mencakup nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standard deviation*), nilai tertinggi (*maximum*), dan nilai terendah (*minimum*). Hasil deskripsi data dari masing-masing variabel ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DUKUNGAN SOSIAL	155	60	130	99.57	16.774
CAREER ADAPTABILITY	155	54	137	105.75	18.935
KECEMASAN KARIR	155	43	131	92.17	18.403
Valid N (listwise)	155				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas, peneliti memperoleh gambaran data sebagai berikut:

- a) Variabel kecemasan karir (Y) menunjukkan nilai minimum sebesar 43 dan nilai maksimum sebesar 137. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 92,17, dengan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 18,403.
- b) Variabel dukungan sosial (X1) menunjukkan nilai minimum sebesar 60 dan nilai maksimum sebesar 130. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 99,57, dengan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 16,774.
- c) Variabel *career adaptability* (X2) menunjukkan nilai minimum sebesar 54 dan nilai maksimum sebesar 137. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 105,75, dengan simpangan baku (*standard deviation*) sebesar 18,935.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

- a) Kategorisasi Skor Variabel Kecemasan Karir

Tabel 4.5 Kategorisasi Skor Variabel Kecemasan Karir

Norma	Rentang Nilai	Kategori
--------------	----------------------	-----------------

$X \geq (M+1SD)$	≥ 112	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	75 – 111	Sedang
$X < M - 1SD$	< 74	Rendah

Berdasarkan rumusan kategorisasi di atas, tingkat kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor dapat dijelaskan sebagai berikut: remaja dikatakan memiliki kecemasan karir tinggi apabila nilai yang diperoleh lebih dari 112. Sementara itu, nilai antara 75 hingga 111 menunjukkan tingkat kecemasan karir sedang atau cukup. Adapun remaja akhir yang memiliki nilai di bawah 74 dikategorisasikan memiliki kecemasan karir yang rendah. Hasil pengukuran tingkat kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor Kecemasan Karir

kategori					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Rendah	25	8.7	16.1	16.1
	Sedang	105	36.6	67.7	83.9
	Tinggi	25	8.7	16.1	100.0
Total		155	54.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar remaja akhir di Desa Karanglor berada di kategori kecemasan karir sedang atau cukup, dengan rentang skor 75 hingga 111, yaitu sebanyak 105 remaja akhir atau sekitar 36,6% dari total responden. Sementara itu, sebanyak 25 remaja akhir atau sekitar 8,7% masuk dalam kategori

kecemasan karir tinggi dan sebanyak 25 remaja akhir lainnya atau sekitar 8,7% masuk dalam kategori kecemasan karir rendah. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa sebagian besar remaja akhir di Desa Kranglor melanggalmi tingkat kecemasan karir yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut masih menghadapi tantangan dan kebingungan dalam mengambil keputusan karir.

b) Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor Variabel Dukungan Sosial

Norma	Rentang Nilai	Kategori
$X \geq (M+1SD)$	≥ 117	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	84 – 116	Sedang
$X < M - 1SD$	< 83	Rendah

Berdasarkan rumusan kategorisasi di atas, tingkat dukungan sosial pada remaja akhir di Desa Karanglor dapat dijelaskan sebagai berikut: remaja dikatakan memiliki dukungan sosial tinggi apabila nilai yang diperoleh lebih dari 117. Sementara itu, nilai antara 84 hingga 116 menunjukkan tingkat dukungan sosial sedang atau cukup. Adapun remaja akhir yang memiliki nilai di bawah 83 dikategorisasikan memiliki dukungan sosial yang rendah. Hasil pengukuran tingkat dukungan sosial pada remaja akhir di Desa Karanglor disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor Dukungan Sosial

kategori					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	12.2	22.6	22.6
	Sedang	96	33.4	61.9	84.5
	Tinggi	24	8.4	15.5	100.0
	Total	155	54.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa skala dukungan sosial pada remaja akhir di Desa Karanglor terbagi menjadi tiga ktegori. Sebanyak 24 responden (8,4%) termasuk dalam kategori dukungan sosial yang tinggi. Kemudian, sebanyak 96 responden (33,4%) masuk ke dalam kategori sedang dan sebanyak 35 responden lainnya (12,2%) masuk ke dalam kategori dukungan sosial yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar remaja akhir di Desa Karanglor cenderung menerima dukungan sosial pada tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian remaja mendapatkan dukungan dari lingkungan sosialnya, masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan peran keluarga, teman, maupun masyarakat dalam memberikan dukungan yang lebih optimal.

c) Kategorisasi Skor Variabel *Career Adaptability*

Tabel 4.9 Kategorisasi Skor Variabel Career Adaptability

Norma	Rentang Nilai	Kategori
$X \geq (M+1SD)$	≥ 126	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	88 – 125	Sedang
$X < M - 1SD$	< 87	Rendah

Berdasarkan rumusan kategorisasi di atas, tingkat *career adaptability* pada remaja akhir di Desa Karanglor dapat dijelaskan sebagai berikut: remaja dikatakan memiliki *career adaptability* tinggi apabila nilai yang diperoleh lebih dari 126. Sementara itu, nilai antara 88 hingga 125 menunjukkan tingkat *career adaptability* sedang atau cukup. Adapun remaja akhir yang memiliki nilai di bawah 87 dikategorisasikan memiliki *career adaptability* yang rendah. Hasil pengukuran tingkat *career adaptability* pada remaja akhir di Desa Karanglor disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Kategorisasi Skor Career Adaptability

		kategori			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	26	9.1	16.8	16.8
	Sedang	107	37.3	69.0	85.8
	Tinggi	22	7.7	14.2	100.0
	Total	155	54.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa skala *career adaptability* pada remaja akhir di Desa Karanglor terbagi menjadi tiga kategori. Sebanyak 22 responden (7,7%) termasuk dalam kategori *career adaptability* yang tinggi. Kemudian, sebanyak 107 responden (37,3%) masuk ke dalam kategori sedang dan sebanyak 26 responden lainnya (9,1%) masuk ke dalam kategori *career adaptability* yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar remaja akhir di Desa Karanglor memiliki kemampuan *career adaptability* pada tingkat sedang. Hal ini

mengindikasikan bahwa individu tersebut cukup mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan dalam dunia kerja, namun masih diperlukan pengembangan lebih lanjut agar individu tersebut dapat lebih siap dalam menghadapi dinamika karir di masa depan.

B. Hasil Analisa Data Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data pada masing-masing variabel dalam model regresi berdistribusi normal. Uji ini penting untuk memastikan bahwa data yang digunakan berasal dari sampel yang mewakili populasi secara tepat, sehingga hasil analisis dapat digeneralisasikan. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikan (p), di mana jika nilai $p > 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi normal. Sebaliknya, apabila $p < 0,05$ maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	16.34359
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.060
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode *Kolmogorof-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) bersifat linear atau tidak, sehingga dapat menentukan kelayakan model regresi yang digunakan. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS 24 *for windows*, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hubungan antara variabel X dan Y dinyatakan linear apabila diperoleh nilai signifikansi pada kolom *linearity* < 0,05 dan nilai

signifikansi pada kolom *Deviation from Linearity* $> 0,05$. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pola hubungan antar variabel mengikuti garis linear dan tidak menyimpang secara signifikan dari model linear yang diasumsikan. Berikut hasil uji linearitas pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Dukungan Sosial dengan Kecemasan Karir

ANOVA Table							
KECEMASAN KARIR * DUKUNGAN SOSIAL	Between Groups	(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Linearity	3531.201	1	3531.201	11.478	.001
		Deviation from Linearity	13551.033	39	347.462	1.129	.305
	Within Groups		35073.405	114	307.661		
	Total		52155.639	154			

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada kolom *linearity*, diketahui nilai signifikan antara variabel dukungan sosial dan kecemasan karir adalah sebesar 0,001 yang artinya $p < 0,05$, serta pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,305 yang artinya $p > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel dukungan sosial dan kecemasan karir.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Career Adaptability dengan Kecemasan Karir

ANOVA Table							
KECEMASAN KARIR * CAREER ADAPTABILITY	Between Groups	(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Linearity	27043.023	61	443.328	1.642	.015
		Deviation from Linearity	10247.710	1	10247.710	37.951	.000
	Within Groups		16795.313	60	279.922	1.037	.432
	Total		25112.615	93	270.028		
			52155.639	154			

Berdasarkan hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada kolom *linearity*, diketahui nilai signifikan antara variabel *career adaptability*

dan kecemasan karir adalah sebesar 0,000 yang artinya $p < 0,05$, serta pada kolom *deviation from linearity* menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,432 yang artinya $p > 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *career adaptability* dan kecemasan karir.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) sebagai indicator. Suatu model dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Antar Variabel Bebas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	.893	1.120	
	.893	1.120	

a. Dependent Variable: KECEMASAN KARIR

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan software SPSS, diketahui bahwa variabel dukungan sosial dan *career adaptability* tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* masing-

masing variabel yang $> 0,1$, yaitu sebesar 0,893. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel juga berada di bawah angka 10, yakni sebesar 1,120. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik variabel dukungan sosial maupun *career adaptability* tidak mengalami multikolinearitas dan memenuhi asumsi regresi berganda.

C. Uji Hipotesis

Tahapan selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda melalui bantuan program SPSS versi 24 for windows untuk menguji hipotesis H1, H2, dan H3. Selain itu, dilakukan uji parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, serta uji simultan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Adapun kriteria penerimaan hipotesis dalam penelitian ini adalah jika signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis H1, H2, dan H3 dinyatakan diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	148.407	8.866		.000
	DUKUNGAN SOSIAL	-.203	.091	-.185	.027
	CAREER ADAPTABILITY	-.341	.080	-.351	.000

a. Dependent Variable: KECEMASAN KARIR

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,027, maka artinya $p < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh secara signifikan terhadap kecemasan karir. Selanjutnya, variabel *career adaptability* juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti $p < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan karir. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap tingkat kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri. Selain itu, arah pengaruh yang ditunjukkan bersifat negatif, yang berarti semakin tinggi dukungan sosial dan *career adaptability*, maka semakin rendah kecemasan karir.

Berdasarkan hasil pada tabel, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 148,407, koefisien regresi untuk variabel dukungan sosial (β_1) sebesar -0,203 dan koefisien regresi untuk variabel *career adaptability* (β_2) sebesar -0,341. Maka, model persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2$$

$$Y = 148,407 - 0,203X_1 - 0,341X_2$$

Keterangan :

Y = Kecemasan karir

α = Konstanta atau nilai tetap ketika variabel bebas bernilai nol

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Dukungan sosial

X_2 = *Career adaptability*

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan ke dalam bentuk model persamaan regresi sebagai berikut :

1. $\alpha = 148,407$

Nilai konstanta sebesar 148,407 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas dukungan sosial (X_1) dan *Career Adaptability* (X_2) berada pada nilai nol, maka tingkat kecemasan karir (Y) pada remaja akhir diperkirakan sebesar 148,407. Artinya, dalam kondisi tidak ada pengaruh dari kedua variabel bebas tersebut, nilai dasar kecemasan karir berada pada angka tersebut.

2. $\beta_1 = -0,203$

Koefisien regresi dukungan sosial sebesar $-0,203$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel dukungan sosial akan menurunkan tingkat kecemasan karir sebesar 0,203 satuan. Nilai koefisien yang negatif ini menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara dukungan sosial dan kecemasan karir.

Dengan kata lain, semakin tinggi dukungan sosial yang dimiliki oleh

remaja akhir, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dirasakannya.

3. $\beta_2 = -0,341$

Koefisien regresi *career adaptability* sebesar $-0,341$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *career adaptability* akan menurunkan tingkat kecemasan karir sebesar $0,341$ satuan. Nilai koefisien yang negatif ini menunjukkan adanya hubungan yang berbanding terbalik antara *career adaptability* dan kecemasan karir. Dengan kata lain, semakin tinggi *career adaptability* yang dimiliki oleh remaja akhir, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dirasakannya.

- Pengujian H_1 (Hipotesis Pertama)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 4.15, nilai signifikansi untuk variabel dukungan sosial terhadap kecemasan karir adalah sebesar $0,027$, yang lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$).

Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar $2,235$ lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar $1,976$. Oleh karena itu, H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri.

- Pengujian H_2 (Hipotesis Kedua)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada tabel 4.15, nilai signifikansi untuk variabel *career adaptability* terhadap

kecemasan karir adalah sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar 4,247 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,976. Oleh karena itu, H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri.

- Pengujian H_3 (Hipotesis Ketiga)

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11581.382	2	5790.691	21.693	.000 ^b
	Residual	40574.257	152	266.936		
	Total	52155.639	154			

a. Dependent Variable: KECEMASAN KARIR

b. Predictors: (Constant), CAREER ADAPTABILITY, DUKUNGAN SOSIAL

Berdasarkan tabel 4.16, hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial (X_1) dan *career adaptability* (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu, nilai F_{hitung} sebesar 21,693 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,66. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri. Selain itu, untuk mengetahui seberapa besar

kontribusi atau pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, disajikan hasil perhitungan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.212	16.338

a. Predictors: (Constant), CAREER ADAPTABILITY, DUKUNGAN SOSIAL

Berdasarkan tabel 4.27, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,212 atau setara dengan 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial dan *career adaptability* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap perubahan variabel kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri. Sementara itu, sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir, khususnya dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Masa remaja akhir merupakan fase penting dalam perkembangan individu karena di fase ini, seseorang mulai dihadapkan pada berbagai keputusan penting terkait masa depan, terutama mengenai pilihan dan arah karir.

Dalam prosesnya, tidak sedikit remaja mengalami kecemasan karir akibat tekanan lingkungan, ketidakpastian pilihan, serta kurangnya kesiapan menghadapi tantangan karir yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada dua variabel utama, yaitu dukungan sosial sebagai bentuk bantuan eksternal yang bersumber dari lingkungan sekitar (seperti keluarga, teman, dan orang terdekat lainnya), serta *career adaptability* sebagai kemampuan internal individu dalam menghadapi perubahan, tuntutan, dan hambatan karir di masa depan.

Penelitian ini mengangkat tiga fokus utama, yaitu untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada remaja akhir, untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap kecemasan karir, dan untuk mengetahui sejauh mana dukungan sosial dan *career adaptability* secara simultan berkontribusi dalam menurunkan tingkat kecemasan karir pada remaja akhir.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 155 responden remaja akhir yang memiliki pekerjaan di Desa Karanglor menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian, yaitu bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menurunkan tingkat kecemasan karir. Berdasarkan hasil kategorisasi, diketahui bahwa Sebagian besar responden memiliki tingkat dukungan sosial pada kategori sedang, dengan jumlah sebanyak 96 responden (33,4%). Selanjutnya, pada variabel *career*

adaptability, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 107 responden (37,3%). Sementara itu, untuk variabel kecemasan karir, Sebagian besar responden yaitu sebanyak 105 orang (36,6%) yang juga tergolong dalam kategori sedang. Temuan ini mengindikasi bahwa meskipun Sebagian besar remaja akhir berada pada tingkat dukungan sosial dan *career adaptability* yang cukup, individu tersebut akan tetap mengalami kecemasan karir yang tergolong sedang. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kesiapan psikologis individu dalam menghadapi ketidakpastian masa depan.

Berdasarkan hasil uji H_1 , diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027, yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta nilai t_{hitung} sebesar 2,235, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,976. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri. Selain itu, nilai koefisien determinasi parsial (R^2) menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi sebesar 20,3% terhadap kecemasan karir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan sosial yang didapatkan remaja akhir, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dirasakannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fatmawati (2016:60) yang menghasilkan dukungan sosial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecemasan karir. Individu yang mendapatkan dukungan emosional, informasi, penghargaan, dan bantuan instrumental dari

lingkungan sosialnya akan lebih mampu mengatasi tekanan dan ketidakpastian masa depan karir.

Dalam konteks remaja, dukungan sosial dari keluarga, teman sebaya, dan lingkungan sekitar membantu individu dalam mengelola tekanan terkait masa depan dan pilihan karir. Ketika dukungan sosial yang diterima rendah, remaja cenderung mengalami kesulitan dalam mengatasi stres, merasa terisolasi, dan kehilangan arah, yang pada akhirnya meningkatkan risiko munculnya kecemasan karir. Hal ini sejalan dengan studi Rueger et al. (2010), yang menemukan bahwa remaja dengan dukungan sosial rendah menunjukkan tingkat kecemasan dan gejala internalisasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, rendahnya dukungan sosial menjadi salah satu faktor risiko penting yang perlu diperhatikan dalam upaya pencegahan dan intervensi terhadap kecemasan karir pada remaja.

Berdasarkan *Social Cognitive Career Theory* menekankan bahwa dukungan sosial bak secara emosional, informatif, maupun instrumental berfungsi sebagai modalitas kontekstual yang meningkatkan *career decision-making self efficacy* dan menurunkan kecemasan karir (Brown & Lent, 2023, pp 53). Artinya, ketika remaja merasa didukung oleh lingkungan sekitarnya, remaja tersebut akan lebih percaya diri dalam membuat keputusan karir, mampu mengatasi tekanan sosial dan ketidakpastian, serta tidak mudah merasa cemas atau ragu dalam memilih arah karir.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting dalam meminimalisir atau mencegah terjadinya kecemasan karir pada remaja. Remaja yang memperoleh tingkat dukungan sosial yang tinggi dari lingkungan sekitarnya baik dari keluarga, teman sebaya, maupun orang terdekatnya cenderung memiliki keyakinan diri yang lebih kuat dalam menghadapi proses eksplorasi dan pengambilan keputusan karir. Dukungan sosial tersebut tidak hanya memberikan rasa aman secara emosional, tetapi juga menyediakan informasi, bimbingan, dan validasi sosial yang dibutuhkan untuk menentukan arah karir yang tepat di tengah banyaknya pilihan yang membingungkan. Ketika remaja merasa didukung, remaja tersebut akan lebih mampu mengelola tekanan psikologis, tidak mudah merasa terisolasi atau gagal, serta lebih terbuka terhadap peluang karir yang ada. Dengan demikian, dukungan sosial dapat dipandang sebagai faktor protektif yang krusial dalam membantu individu termasuk remaja akhir menghadapi berbagai tekanan psikologis, termasuk kecemasan karir (Riany & Ihsana, 2021, pp 50).

Berdasarkan hasil uji H_2 , diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta nilai t_{hitung} sebesar 4,247, yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,976. Dengan demikian, H_2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir di Desa Karanglor Kecamatan Manyaran Kabupaten Wonogiri. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* 0,341 atau 34,1% yang mengindikasi bahwa

variabel *career adaptability* mampu menjelaskan 34,1% variasi dalam kecemasan karir. Sementara itu, sisa pengaruh sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau tidak disebutkan dalam studi ini. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *career adaptability* yang dimiliki remaja akhir, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dirasakannya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Boo dkk (2021) yang menyatakan secara empiris bahwa individu dengan tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi cenderung mengalami kecemasan karir yang lebih rendah selama masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Hal serupa yang disampaikan oleh Jia dkk (2022:285), yang melaporkan bahwa *future time perspective* berperan sebagai mediator di antara *career adaptability* dan kecemasan karir yang artinya, remaja yang mampu merancang masa depan secara terbuka memiliki *self efficacy* karir yang lebih tinggi dan kecemasan karir yang lebih rendah. Temuan ini diperkuat oleh model konstruksi karir (*Career Construction Theory*) dari Savickas (2013:150), yang menjelaskan bahwa *career adaptability* meliputi *concern* (kepedulian), *control* (kontrol), *curiosity* (rasa ingin tahu), *confidence* (kepercayaan diri) berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mengelola ketidakpastian, membangun kompetensi untuk mengambil keputusan karir, dan menurunkan kecemasan yang terkait dengan masa depan karir.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dibuktikan secara empiris bahwa *career adaptability* memiliki peran penting dalam menurunkan tingkat kecemasan karir remaja. Remaja dengan tingkat *career adaptability* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi ketidakpastian, mempersiapkan mas adepan, dan mengatasi tekanan terkait pilihan serta perencanaan karir. Individu tersebut akan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan dalam dunia kerja yang terus berkembang, serta memiliki kepercayaan diri, rasa ingin tahu, dan kontrol yang lebih besar dalam mengambil keputusan karir. Sebaliknya, remaja dengan tingkat *career adaptability* yang rendah cenderung merasa cemas, bingung, dan ragu dalam memilih jalur karir. Remaja tersebut lebih mudah merasa tertekan dan kurang mampu merespons dinamika perubahan yang terjadi, baik dalam pendidikan maupun dunia kerja. Dalam konteks perkembangan remaja akhir, kemampuan untuk beradaptasi secara karir sangat diperlukan untuk mengurangi kecemasan terhadap masa depan yang penuh ketidakpastian. Dengan memiliki *career adaptability* yang baik, remaja dapat lebih optimis, proaktif, dan fleksibel dalam merencanakan karirnya, sehingga terhindar dari kecemasan yang berlebihan dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (H_3), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), serta nilai F_{hitung} sebesar 21,693 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,66. Hasil ini

menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,212 atau 21,2% menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 21,2% variasi dalam kecemasan akhir pada remaja. Sementara itu, sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* memiliki peran penting dalam menurunkan gejala kecemasan karir yang dialami remaja akhir. Remaja akan merasa didukung oleh lingkungan sosialnya seperti keluarga, teman, dan lingkungan sekitarnya akan membuatnya lebih percaya diri dalam menghadapi proses eksplorasi dan pengambilan keputusan karir. Dukungan sosial berperan membentuk keyakinan diri, sehingga individu tidak meragukan kemampuannya dalam merespons tantangan karir yang dihadapi. Disisi lain, *career adaptability* yang tinggi memungkinkan individu untuk menuntaskan dan menghadapi permasalahan karir dari berbagai sudut pandang, serta melibatkan berbagai aspek penting, baik secara kognitif maupun emosional. Remaja dengan kemampuan *career adaptability* yang baik cenderung mampu mengelola ketidakpastian dan tekanan secara fleksibel, serta mengembangkan solusi yang konstruktif dalam menghadapi masa transisi menuju dunia kerja. Kombinasi antara dukungan sosial sebagai faktor eksternal dan *career*

adaptability sebagai faktor internal ini menjadi kunci dalam mengurangi kecemasan karir dan meningkatkan kesiapan menghadapi masa depan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Boo dkk (2021) yang menemukan bahwa *career adaptability* dan dukungan sosial secara signifikan menurunkan tingkat kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir di Korea Selatan yang sedang memasuki masa transisi dunia kerja. Dalam studi tersebut, dijelaskan bahwa *career adaptability* membantu individu membangun kepercayaan diri dan ketangguhan, sementara dukungan sosial berfungsi sebagai faktor pelindung yang memperkuat ketahanan psikologis saat menghadapi ketidakpastian karir. Penelitian lain oleh Zhou dkk (2020) juga mendukung hasil ini, yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari keluarga teman berperan penting dalam meningkatkan keyakinan diri remaja dalam merencanakan karir dan menurunkan kecemasan terkait masa depan. Namun, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dan Nurhidayah (2020) menyatakan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kecemasan karir, meskipun secara parsial memiliki kontribusi masing-masing. Hal tersebut disebabkan karena adanya variabel lain yang lebih dominan seperti tekanan akademik dan kondisi ekonomi keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa konteks sosial dan situasional dapat mempengaruhi hubungan antar variabel.

Dengan demikian, perbedaan hasil antara penelitian ini dan studi sebelumnya dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik subjek, latar

belakang sosial-budaya, serta kondisi eksternal yang dihadapi oleh responden. Meskipun tidak semua penelitian menunjukkan hasil konsisten, mayoritas studi mendukung bahwa kombinasi antara dukungan sosial dan *career adaptability* secara bersamaan memainkan peran penting dalam membantu individu menghadapi kecemasan karir secara lebih adaptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* memiliki peran penting dalam menurunkan karir pada remaja akhir. Dalam perspektif Islam, kecemasan terhadap masa depan, termasuk hal karir, merupakan bagian dari ujian kehidupan yang perlu disikapi dengan kesabaran, tawakal, dan usaha yang sungguh-sungguh. Sesuai dalam Q.S At-Talaq ayat 3 yang berbunyi:

وَيَرْزُقُهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ

حَسْبُهُ إِنَّ اللَّهَ بَلَغَ أَمْرَهُ قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا

Artinya: “Dan menganugerahkan kepadanya rezeki dari arah yang tidak dia duga. Siapa yang bertawakal kepada Allah, niscaya Allah akan mencukupkan (keperluan)-nya. Sesungguhnya Allah lah yang menuntaskan urusan-Nya. Sungguh, Allah telah membuat ketentuan bagi setiap sesuatu (Depag RI, 2010)”.

Ayat ini menegaskan bahwa ketika seseorang menyerahkan urusannya kepada Allah dengan ikhtiar yang maksimal, maka Allah akan mencukupkan segala kebutuhannya, termasuk dalam menghadapi ketidakpastian masa depan. Dalam konteks ini, dukungan sosial yang

diperoleh remaja dari keluarga, teman, dan lingkungan sekitar dapat membantu menumbuhkan rasa percaya diri dan menguatkan tawakal dalam proses pengambilan keputusan karir. Di sisi lain, kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap tantangan dunia kerja atau *career adaptability* juga sejalan dengan nilai Islam tentang pentingnya kesabaran dan persiapan masa depan. Dengan demikian, nilai-nilai Islam memperkuat pentingnya dukungan sosial dan *career adaptability* sebagai bekal menghadapi masa depan, serta sebagai jalan untuk mengurangi kecemasan melalui pendekatan spiritual dan psikologi yang seimbang.

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan, yakni untuk menguji secara empiris pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Meskipun demikian, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa kekerungan yang menjadi keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini, di antaranya adalah:

- a) Hasil penelitian ini sangat dipengaruhi oleh tingkat kejujuran dan kondisi psikologis subjek saat mengisi instrumen atau skala yang diberikan.
- b) Penelitian hanya dilakukan di wilayah Desa Karanglor, Kecamatan Manyaran, Kabupaten Wonogiri. Hal ini menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke populasi remaja akhir di daerah lain yang memiliki latar belakang sosial, budaya, atau pendidikan yang berbeda.

c) Penelitian ini hanya terfokus pada dua faktor dari kecemasan karir, yaitu pada dukungan sosial dan *career adaptability*, dengan kontribusi sebesar 20,2%. Sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kecemasan karir dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang belum dianalisis dalam penelitian ini, sehingga belum dapat digeneralisasikan secara luas tanpa mempertimbangkan keterlibatan variabel lainnya tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial dan *career adaptability* memiliki pengaruh terhadap kecemasan akrir. Dengan semikian, kedua variabel independent dalam penelitian ini turut berperan dalam membentuk atau memengaruhi tingkat kecemasan karir. Berdasarkan pembahasan tersebut, berikut disampaikan beberapa poin kesimpulan utama dari penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada remaja akhir. Semakin tinggi dukungan sosial yang dimiliki individu, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialaminya.
2. Terdapat pengaruh *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir, semakin tinggi *career adaptability* yang dimiliki individu, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialaminya.
3. Terdapat pengaruh dukungan sosial dan *career adaptability* terhadap kecemasan karir pada remaja akhir. Semakin tinggi tingkat dukungan sosial dan *career adaptability* maka semakin rendah tingkat kecemasan karir pada remaja akhir.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Remaja Akhir

Remaja akhir disarankan untuk lebih aktif membangun dan memelihara hubungan sosial yang positif dengan orang-orang di sekitarnya. Upaya ini dilakukan dengan cara terbuka terhadap komunikasi dan bisa mencari dukungan ketika mengalami kebingungan terkait pilihan karir. Selain itu, penting juga bagi individu untuk mengembangkan kemampuan *career adaptability*, seperti memiliki kepedulian terhadap masa depan, kemampuan mengendalikan arah karir, rasa ingin tahu terhadap berbagai pilihan, serta kepercayaan diri dalam mewujudkan tujuan karir. Dengan adanya dukungan sosial yang kuat dan *career adaptability* yang baik, maka tingkat kecemasan karir dapat diminimalkan, sehingga individu lebih siap dalam menghadapi transisi ke dunia kerja.

2. Bagi Orang Tua

Orang tua diharapkan dapat menjadi sumber dukungan sosial yang aktif dan positif bagi anak-anaknya yang berada dalam fase remaja akhir. Dengan menciptakan lingkungan keluarga yang supportif, anak akan merasa lebih aman dan percaya diri dalam menghadapi masa depan, sehingga mengurangi kecemasan karir dan meningkatkan *career adaptability* terhadap tantangan dunia kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk mengangkat topik serupa, disarankan agar mengembangkan cakupan variabel yang digunakan,

misalnya dengan menambahkan variabel seperti kepercayaan diri, *coping stress, emotional intelligence*, atau kesiapan kerja, yang juga berpotensi berkontribusi terhadap kecemasan karir. Selain itu, memperluas populasi atau latar subjek, seperti melibatkan remaja di daerah yang berbeda, mahasiswa tingkat akhir, atau lulusan SMK, akan memperkaya hasil temua dan meningkatkan generalisasi penelitian. Penelitian dengan pendekatan kualitatif atau campuran juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam dinamika psikologis individu dalam menghadapi kecemasan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriansyah, M. A., Rahayu, D., & Prastika, N. D. (2017). Pengaruh terapi berpikir positif, cognitive behavior therapy (CBT), mengelola hidup dan merencanakan masa depan (MHMMD) terhadap penurunan kecemasan karir pada mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 14(1), 5. <https://doi.org/10.18860/psi.v14i1.6497>
- Al-Dimasyqi, I. K., & Ibn 'Umar, A. al-fida' I. (1986). *Tafsir Ibnu Katsir*. Dar al-Fikr.
- Amseke, F. (2018). Pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap motivasi berprestasi. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 1(1), 65–81. <https://ejournal.upg45ntt.ac.id/ciencias/article/view/17>
- Ar-Rifa'i, M. N. (2005). *Tafsir Ibnu Katsir Adz Dzariat*. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syaff'i.
- Atikah, D. N., Kurniawati, F., & Rifameutia, T. (2023). Students' career anxiety: a systematic literature review. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 13(3), 1366–1381. <https://doi.org/10.23960/jpp.v13.i3.202335>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ*, 1986(23–28), 2.
- Betz, N. E., & Serling, D. A. (1993). Construct validity of fear of commitment as an indicator of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 1(1), 21–34. <https://doi.org/10.1177/106907279300100104>
- Boo, Kim, Y., & Kim, J. . (2021). The impact of career adaptability and social support on career anxiety among college students. *Journal of Career Development*, 48(5), 812–825. <https://doi.org/10.1177/0894845320923051>
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021a). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29(2). <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021b). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among Undergraduate students: a cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29(6). <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2023). Social cognitive career theory. In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T. L. Leong (Eds.), *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment*. American Psychological Association, 37–57. <https://doi.org/10.1037/0000339-003>
- Bukhori, B., Hassan, Z., Hadjar, I., & Hidayah, R. (2017). The effect of spirituality

- and social support from the family toward final semester university students' resilience. *Man in India*, 97(19), 313–321.
- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: a literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Creswell, J. W. (2015). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson.
- Depag RI. (2010). *Mushaf Al Azhar (Al Qur'an dan Terjemahan)*. Bandung: Hilal.
- Elfina, M. L., & Andriany, D. (2023). Career self-efficacy and future career anxiety on indonesian fresh graduates during pandemic. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 8(1), 24–32. <https://doi.org/10.17977/um001v8i12023p24-32>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fatmawati. (2016). Pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan karir siswa kelas XI Akuntansi di SMK Negeri 1 Bantul. *E-Journal Bimbingan Dan Konseling*, 11(5), 534–543.
- Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2015). A new look at social support: a theoretical perspective on thriving through relationships. In *Personality and Social Psychology Review* (Vol. 19, Issue 2). <https://doi.org/10.1177/1088868314544222>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan penerbit universitas Diponegoro.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62(October 2017), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2023). Career psychology: models, concepts, and counseling for meaningful employment. *American Psychological Association*, 213–233. <https://doi.org/10.1037/0000339-011>
- Hupcey, J. E. (1998). Clarifying the social support theory-research linkage. *Journal of Advanced Nursing*, 27(6), 1231–1241. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1998.01231.x>
- Hurlock, E. B. (1997). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang*

Rentang Kehidupan.

- Indrawati, T., & Hartono, Y. (2019). Career adaptability sebagai prediktor kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 55–66.
- Jia, Y., Hou, Z. J., Zhang, H., & Xiao, Y. (2022). Future time perspective, career adaptability, anxiety, and career decision-making difficulty: exploring mediations and moderations. *Journal of Career Development*, 49(2), 282–296. <https://doi.org/10.1177/0894845320941922>
- Karamoy, Y., Letisia, M., & Mutakin, F. (2023). Pengaruh konseling kelompok teknik restrukturisasi kognitif terhadap kecemasan karir siswa Kelas XI SMK Masinatul Ulum. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Ar-Rahman*, 9(2), 187–194. <https://doi.org/10.31602/jbkr.v9i2.12599>
- Khuluq, A. A., Nasrulloh, & Al-Farabi, M. R. F. (2024). Keseimbangan antara ujian dan kemampuan manusia: telaah tafsir surat al-baqarah ayat 286 dalam tafsir al-mishbah. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(11), 16–25. <https://doi.org/10.62504/jimr954>
- Mariah, W., Yusmami, Y., & Pohan, R. A. (2020). Analisis Tingkat Kecemasan Karir Siswa. *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 7(2), 60. <https://doi.org/10.37064/consilium.v7i2.8164>
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A Qualitative Understanding from The Stories of Older Women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762–768. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.016>
- Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2003). *Psikologi Abnormal Jilid 1*. Erlangga.
- Noviyanti, A. (2021). Dinamika kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *KoPeN: Konferensi Pendidikan Nasional*, 3(2), 46–59. <https://doi.org/10.24912/jmmpk.v3i2.23757>
- Nurfurqoni, F. A., Hastuti, D., Sunarti, E., & Riany, Y. E. (2024). The influence of family function, social support, and infants' health on mothers' postnatal depression in three months after birth. *Psikohumaniora*, 9(2), 287–301. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v9i2.22877>
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017a). A phenomenological study of career anxiety among college students. *Career Development Quarterly*, 65(4), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017b). A Phenomenological Study of Career Anxiety Among College Students. *Career Development Quarterly*, 65(4), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>
- Pramesti, D. R., & Kurniawan, R. (2021). Peran career adaptability dalam

- menurunkan kecemasan karier pada siswa SMA kelas XII. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Konseling*, 7(2), 23–32.
- Putri, R. (2022). Implikasi layanan bimbingan dan konseling terhadap kecemasan karir siswa SMK. *KONSELING: Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Penerapannya*, 3(3), 115–120. <https://doi.org/10.31960/konseling.v3i3.1674>
- Razak, A., & Hamid, H. (2022). Fenomena kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir di era disruptif 4.0. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 2(1), 28–33. <https://doi.org/10.54297/seduj.v2i1.222>
- Riany, Y. E., & Ihsana, A. (2021). Parenting stress, social support, self-compassion, and parenting practices among mothers of children with ASD and ADHD. *Psikohumaniora*, 6(1), 47–60. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i1.6681>
- Rueger, S. Y., Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2010). Relationship between multiple sources of perceived social support and psychological and academic adjustment in early adolescence: comparisons across gender. *Journal of Youth and Adolescence*, 39(1), 47–61. <https://doi.org/10.1007/s10964-008-9368-6>
- Santrock, J. W. (2011). *Masa Perkembangan Anak*. Salemba Humanika.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions Seventh Edition*. USA: Jhon Wiley & Sons. Inc.
- Sari, F. N., Santi, D. E., & Suryanto. (2024). The relationship between self-confidence and social support and career anxiety in Buddhist Students. *JISMA : Journal of Information Systems and Management*, 03(02), 111–118. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.1123>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (Vol. 2). Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Setiawan, D. A., & Wulandari, A. M. (2021). Pengaruh dukungan sosial terhadap kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 9(1), 101–110.
- Shaleh, A. R., Rahayu, A., Zubeir, A., & Istiqlal, A. (2020). Gratitude and social support as predictors for Fishermen's subjective well-being. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 75–88. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4859>
- Silverman, W. K., & van Schalkwyk, G. I. (2019). What is anxiety? In *Pediatric Anxiety Disorders*. Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813004-9.00002-5>

- Simanjuntak, M., Sari, R. N., & Yusuf, M. (2019). Peran dukungan orang tua dan guru dalam mengurangi kecemasan karier pada remaja SMA. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(1), 78–87.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Taylor, Z. E., Conger, R. D., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2015). Parenting practices and perceived social support: Longitudinal relations with the social competence of Mexican-origin children. *Journal of Latina/o Psychology*, 3(4), 193. <https://doi.org/10.1037/lat0000038>
- Tesalonia, S. P., & Wibowo, D. H. (2023). Hubungan antara adaptabilitas karier dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(12), 4665–4676. <https://doi.org/10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i12.6395>
- Triantiani, M., Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2022). Exploring islamic human values on self-regulation for career adaptability among muslim millennials. *E-Academia Journal*, 11(1), 14–30. <https://doi.org/10.24191/e-aj.v11i1.18268>
- Tsai, C. S., Hsu, H., & Hsu, Y. (2017). Tourism and hospitality college students ' career anxiety : scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older french adolescents: the specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182–191. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005>
- Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R., & Johnson, S. (2018). Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: a systematic review. *BMC Psychiatry*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1736-5>
- Yalom. (1980). Existential psychotherapy. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 16(1).
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yoga, R. (2021). Hubungan dukungan sosial dengan kecemasan kerja pada siswa SMK. *Jurnal Psikologi UIN Ar-Raniry*, 5(1), 25–32.
- Yulianti, D., & Nurhidayah, I. (2020). Pengaruh dukungan sosial dan career adaptability terhadap kecemasan karir mahasiswa. *Jurnal Psikologi Insight*, 12(2), 110–121. <https://doi.org/10.24014/ji.v12i2.9876>
- Zhou, M., Fan, J., & Wang, L. (2020). Perceived social support and career decision-making self-efficacy among chinese college students: the mediating role of

career adaptability. *Frontiers in Psychology*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.614355>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Item Penelitian Sebelum Uji Alat Ukur

1. Item Kecemasan Karir

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kemampuan Pribadi	Khawatir dengan kemampuan dasar pada keterampilan bahasa asingnya	1. Saya khawatir keterampilan bahasa asing saya kurang 14. Saya merasa gugup saat berbicara menggunakan bahasa asing	3. Saya cukup percaya diri ketika berbicara menggunakan bahasa asing 11. Saya yakin keterampilan bahasa asing saya sudah cukup	8
	Khawatir dengan kemampuan dasar pada keterampilan teknis	4. Saya ragu dengan keterampilan saya dalam mengoperasikan mesin 5. Saya ragu dengan keterampilan mengoperasikan komputer yang saya miliki	2. Saya percaya diri akan keterampilan saya dalam mengoperasikan mesin 12. Saya cukup memahami penggunaan software pada komputer	
Keyakinan Irasional tentang Pekerjaan	Khawatir akan kesulitan yang mungkin dihadapi ketika memasuki pasar kerja	6. Saya merasa tidak siap menghadapi dunia kerja karena persaingan yang tinggi	8. Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan cukup untuk bersaing di pasar kerja	8

		7. Saya khawatir tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk bersaing di pasar kerja	10. Saya cukup tenang karena sudah mempersiapkan diri dengan baik untuk memasuki dunia kerja	
	Merasa ketakutan dalam kemungkinan yang akan ditemui di pekerjaan	13. Saya khawatir akan mengalami kegagalan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan 15. Saya merasa takut jika nantinya tidak mampu menghadapi tekanan di tempat kerja	16. Saya yakin mampu menangani tantangan tak terduga dalam pekerjaan 18. Saya cukup tenang menghadapi ketidakpastian yang mungkin terjadi dalam pekerjaan saya nanti	
Lingkungan Kerja	Khawatir akan lingkungan kerja	9. Saya khawatir mendapatkan tindakan diskriminasi di lingkungan kerja 19. Saya takut tidak nyaman di lingkungan kerja yang penuh	20. Saya yakin dapat beradaptasi dengan budaya kerja di manapun 21. Saya cukup optimis dapat bekerja dalam tim	8
	Khawatir akan informasi ketenagakerjaan yang dapatkan	22. Saya khawatir dengan banyaknya informasi mengenai	25. Saya percaya diri mengambil keputusan karir berdasarkan informasi yang saya peroleh	

		<p>pengangguran di media</p> <p>24. Saya merasa cemas karena kurangnya informasi yang jelas mengenai kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja</p>	<p>28. Saya merasa cukup yakin memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja</p>	
<p>Pelatihan Pendidikan Profesional</p>	<p>Khawatir akan pengetahuan praktis yang berkaitan dengan keterampilan professional</p>	<p>26. Saya khawatir apabila tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan professional yang saya miliki</p> <p>27. Saya khawatir tidak mampu menerapkan teori yang saya pelajari dalam praktik kerja nyata</p>	<p>29. Saya cukup percaya diri akan keterampilan yang saya miliki untuk menentukan arah karir saya</p> <p>30. Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan keterampilan yang saya kuasai</p>	8
	<p>Khawatir akan pemahaman harapan karier</p>	<p>23. Saya khawatir tidak mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan bakat saya</p> <p>16. Saya khawatir jika pendidikan yang ditempuh selama ini tidak sesuai dengan pekerjaan yang</p>	<p>31. Saya cukup yakin akan arah dan harapan karir yang ingin dicapai</p> <p>32. Saya merasa mampu merencanakan langkah-langkah untuk mencapai</p>	

		akan dijalani nantinya	tujuan karir saya	
Jumlah		16	16	32

2. Item Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Dukungan Emosional	Mendapatkan empati dari orang terdekat	1. Saya didengarkan saat menceritakan keresahan saya 6. Orang tua saya peduli dengan keadaan emosional saya	3. Saya jarang didengarkan oleh keluarga atau teman saat sedang mengalami masalah 9. Keluarga saya tidak memahami perasaan saya	8
	Mendapatkan perhatian dari orang terdekat	4. Saya diperhatikan oleh keluarga atau teman dekat 5. Keberadaan saya dihargai oleh keluarga atau teman dekat	2. Saya sering diabaikan oleh keluarga atau teman dekat 7. Saya jarang mendapatkan perhatian teman saat sedang membutuhkan dukungan	
Dukungan Penghargaan	Mendapatkan penilaian positif	9. Saya sering mendapatkan apresiasi atas apa yang saya lakukan 18. Keluarga saya menghargai usaha dan kerja keras saya	10. Saya kurang mendapatkan pengakuan atas hal-hal baik yang saya lakukan 11. Usaha saya tidak dihargai oleh orang tua atau teman	8

	Mendapatkan pengakuan dari lingkungan	8. Saya diterima dan diakui keberadaannya dalam keluarga 12. Keluarga dan teman saya menghargai atas pencapaian saya	13. Keluarga saya sering menghiraukan keberadaan saya 14. Saya jarang mendapatkan pengakuan yang telah saya lakukan dari orang tua atau teman	
Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan secara finansial	15. Saya pernah menerima bantuan keuangan dari keluarga atau teman saat menghadapi kesulitan 16. Keluarga saya bersedia membantu secara finansial jika saya membutuhkan	20. Saya sendirian dalam menghadapi masalah finansial saya 21. Saya jarang menerima dukungan finansial dari keluarga	8
	Mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan tugas tertentu	22. Saya tidak ragu untuk meminta bantuan ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan sesuatu 24. Keluarga dan teman dapat diandalkan saat saya	28. Saya tidak memiliki siapapun yang bisa saya andalkan saat mengerjakan tugas tertentu 26. Saya kesulitan menyelesaikan suatu tugas sebab tidak ada yang bisa	

		menghadapi kesulitan	dimintai bantuan	
Dukungan Informatif	Mendapatkan nasihat dan saran	27. Saya bisa mengandalkan keluarga saat mengambil keputusan 31. Saya merasa terbantu dengan masukan yang diberikan teman dekat	23. Saya masih sering bingung ketika memutuskan sesuatu karena tidak ada yang bisa dimintai saran 29. Saya jarang mendapatkan nasihat yang membantu ketika menghadapi masalah	8
	Mendapatkan umpan balik	17. Saya cukup sering mendapatkan umpan balik yang membangun dari orang tua atau orang terdekat 30. Saya merasa arahan dari keluarga dapat membantu saya dalam mengambil keputusan yang lebih baik	19. Saya kesulitan berkembang karena minimnya arahan yang saya terima 25. Saya merasa tidak tahu apakah yang saya lakukan telah benar sebab kurang mendapatkan masukan	
Jumlah		16	16	32

3. Item *Career Adaptability*

Aspek	Indikator	Jumlah Item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kepedulian Karir (Concern)	Sejauh mana individu merencanakan karirnya	1. Saya sudah memiliki gambaran jelas mengenai karir yang ingin saya capai di masa depan 7. Saya memikirkan dengan serius tentang pilihan pendidikan atau pelatihan yang mendukung karir saya	2. Saya belum memikirkan apapun mengenai masa depan karir saya 3. Saya belum memiliki gambaran yang jelas tentang arah karir saya ke depan	8
	Sejauh mana individu sadar akan karirnya	5. Saya sadar bahwa keputusan saat ini berpengaruh terhadap karir saya nanti 16. Saya mulai memikirkan arah karir di masa depan	6. Saya belum tertarik untuk mengetahui pilihan karir yang tersedia untuk saya 8. Saya masih belum memikirkan tentang masa depan karir saya	
Pengendalian Diri dalam Karir (Control)	Tanggung jawab akan keputusan karirnya	12. Saya bertanggung jawab penuh atas pilihan karir yang saya ambil 14. Saya memiliki tekad untuk menentukan jalan karir saya sendiri	4. Saya cenderung mengikuti apa kata orang tua tanpa memikirkan pilihan karir yang saya inginkan 10. Keputusan karir saya	8

			sepenuhnya ditentukan oleh orang tua/keluarga saya	
	Mengendalikan diri sendiri dengan baik	11. Meski ada banyak pilihan, saya tetap yakin dengan arah karir saya 13. Saya mampu menahan diri dari keputusan yang tergesa-gesa terkait pendidikan atau pekerjaan	9. Saya sulit mengatur waktu untuk hal-hal yang berkaitan dengan masa depan karir saya 17. Saya cenderung mengikuti emosi saat mengambil keputusan karir, bukan pertimbangan yang logis	
Keingintahuan terhadap Peluang Karier (Curiosity)	Mencoba hal baru	23. Saya senang mencoba hal-hal baru yang bisa membantu mengenal potensi saya 19. Saya tertantang untuk mencoba pengalaman baru yang berkaitan dengan masa depan karir saya	20. Saya jarang tertarik untuk mencari pengalaman baru di luar rutinitas saya 21. Saya menghindari situasi yang menantang meskipun bisa memberikan wawasan baru tentang karir	8
	Sejauh mana individu dapat menggali informasi	22. Saya aktif mencari informasi tentang peluang	24. Saya tidak tertarik untuk menggali lebih dalam	

		<p>kerja atau profesi yang sesuai dengan minat saya</p> <p>15. Saya mencoba memahami sisi baik dan buruk dari pekerjaan yang saya minati</p>	<p>mengenai dunia kerja</p> <p>26. Saya kurang berusaha mencari tahu mengenai jalur pendidikan atau pelatihan yang mendukung tujuan karir saya</p>	
Keyakinan dalam Karier (<i>Confidence</i>)	Keyakinan menghadapi tantangan	<p>27. Saya mampu mengatasi kesulitan dalam dunia kerja jika mempersiapkan diri dengan baik</p> <p>32. Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk bersaing di dunia kerja</p>	<p>29. Saya kurang mampu menghadapi tantangan dalam perjalanan karir saya</p> <p>30. Saya mudah menyerah jika mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan karir</p>	8
	Keyakinan akan kemampuan diri	<p>25. Saya yakin dengan kemampuan saya dalam mencapai tujuan karir</p> <p>18. Saya merasa mampu bersaing dengan orang lain dalam mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan</p>	<p>28. Saya kurang mampu untuk bersaing di dunia kerja</p> <p>31. Saya kurang percaya diri menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk keperluan karir</p>	
Jumlah		16	16	32

Lampiran 2 Item Penelitian Setelah Gugur

1. Item Kecemasan Karir

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kemampuan Pribadi	Khawatir dengan kemampuan dasar pada keterampilan bahasa asingnya	3. Saya khawatir keterampilan bahasa asing saya kurang 15. Saya merasa gugup saat berbicara menggunakan bahasa asing	3. Saya cukup percaya diri ketika berbicara menggunakan bahasa asing 12. Saya yakin keterampilan bahasa asing saya sudah cukup	8
	Khawatir dengan kemampuan dasar pada keterampilan teknis	7. Saya ragu dengan keterampilan saya dalam mengoperasikan mesin 8. Saya ragu dengan keterampilan mengoperasikan komputer yang saya miliki	2. Saya percaya diri akan keterampilan saya dalam mengoperasikan mesin 12. Saya cukup memahami penggunaan software pada komputer	
Keyakinan Irasional tentang Pekerjaan	Khawatir akan kesulitan yang mungkin dihadapi ketika memasuki pasar kerja	6. Saya merasa tidak siap menghadapi dunia kerja karena persaingan yang tinggi 7. Saya khawatir tidak memiliki	8. Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan cukup untuk bersaing di pasar kerja 10. Saya cukup tenang karena	8

		kemampuan yang cukup untuk bersaing di pasar kerja	sudah mempersiapkan diri dengan baik untuk memasuki dunia kerja	
	Merasa ketakutan dalam kemungkinan yang akan ditemui di pekerjaan	13. Saya khawatir akan mengalami kegagalan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan 15. Saya merasa takut jika nantinya tidak mampu menghadapi tekanan di tempat kerja	16. Saya yakin mampu menangani tantangan tak terduga dalam pekerjaan 18. Saya cukup tenang menghadapi ketidakpastian yang mungkin terjadi dalam pekerjaan saya nanti	
Lingkungan Kerja	Khawatir akan lingkungan kerja	9. Saya khawatir mendapatkan tindakan diskriminasi di lingkungan kerja 19. Saya takut tidak nyaman di lingkungan kerja yang penuh	20. Saya yakin dapat beradaptasi dengan budaya kerja di manapun 21. Saya cukup optimis dapat bekerja dalam tim	8
	Khawatir akan informasi ketenagakerjaan yang dapatkan	22. Saya khawatir dengan banyaknya informasi mengenai pengangguran di media	25. Saya percaya diri mengambil keputusan karir berdasarkan informasi yang saya peroleh 28. Saya merasa cukup yakin	

		24. Saya merasa cemas karena kurangnya informasi yang jelas mengenai kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja	memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja	
Pelatihan Pendidikan Profesional	Khawatir akan pengetahuan praktis yang berkaitan dengan keterampilan professional	26. Saya khawatir apabila tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan professional yang saya miliki 27. Saya khawatir tidak mampu menerapkan teori yang saya pelajari dalam praktik kerja nyata	29. Saya cukup percaya diri akan keterampilan yang saya miliki untuk menentukan arah karir saya 30. Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan keterampilan yang saya kuasai	8
	Khawatir akan pemahaman harapan karier	23. Saya khawatir tidak mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan bakat saya 16. Saya khawatir jika pendidikan yang ditempuh selama ini tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalani nantinya	31. Saya cukup yakin akan arah dan harapan karir yang ingin dicapai 32. Saya merasa mampu merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir saya	
Jumlah		14	14	28

Keterangan : warna merah merupakan aitem yang gugur

2. Item Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	Jumlah item (dan no item)		Total
		F	UF	
Dukungan Emosional	Mendapatkan empati dari orang terdekat	4. Saya didengarkan saat menceritakan keresahan saya 9. Orang tua saya peduli dengan keadaan emosional saya	3. Saya jarang didengarkan oleh keluarga atau teman saat sedang mengalami masalah 12. Keluarga saya tidak memahami perasaan saya	8
	Mendapatkan perhatian dari orang terdekat	7. Saya diperhatikan oleh keluarga atau teman dekat 8. Keberadaan saya dihargai oleh keluarga atau teman dekat	5. Saya sering diabaikan oleh keluarga atau teman dekat 7. Saya jarang mendapatkan perhatian teman saat sedang membutuhkan dukungan	
Dukungan Penghargaan	Mendapatkan penilaian positif	14. Saya sering mendapatkan apresiasi atas apa yang saya lakukan 23. Keluarga saya menghargai usaha dan kerja keras saya	15. Saya kurang mendapatkan pengakuan atas hal-hal baik yang saya lakukan 16. Usaha saya tidak dihargai oleh orang tua atau teman	8

	Mendapatkan pengakuan dari lingkungan	8. Saya diterima dan diakui keberadaannya dalam keluarga 17. Keluarga dan teman saya menghargai atas pencapaian saya	13. Keluarga saya sering menghiraukan keberadaan saya 14. Saya jarang mendapatkan pengakuan yang telah saya lakukan dari orang tua atau teman	
Dukungan Instrumental	Mendapatkan bantuan secara finansial	15. Saya pernah menerima bantuan keuangan dari keluarga atau teman saat menghadapi kesulitan 16. Keluarga saya bersedia membantu secara finansial jika saya membutuhkan	20. Saya sendirian dalam menghadapi masalah finansial saya 21. Saya jarang menerima dukungan finansial dari keluarga	8
	Mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan tugas tertentu	22. Saya tidak ragu untuk meminta bantuan ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan sesuatu 24. Keluarga dan teman dapat diandalkan saat saya	28. Saya tidak memiliki siapapun yang bisa saya andalkan saat mengerjakan tugas tertentu 26. Saya kesulitan menyelesaikan suatu tugas sebab tidak ada yang bisa	

		menghadapi kesulitan	dimintai bantuan	
Dukungan Informatif	Mendapatkan nasihat dan saran	<p>27. Saya bisa mengandalkan keluarga saat mengambil keputusan</p> <p>31. Saya merasa terbantu dengan masukan yang diberikan teman dekat</p>	<p>23. Saya masih sering bingung ketika memutuskan sesuatu karena tidak ada yang bisa dimintai saran</p> <p>29. Saya jarang mendapatkan nasihat yang membantu ketika menghadapi masalah</p>	8
	Mendapatkan umpan balik	<p>17. Saya cukup sering mendapatkan umpan balik yang membangun dari orang tua atau orang terdekat</p> <p>30. Saya merasa arahan dari keluarga dapat membantu saya dalam mengambil keputusan yang lebih baik</p>	<p>19. Saya kesulitan berkembang karena minimnya arahan yang saya terima</p> <p>25. Saya merasa tidak tahu apakah yang saya lakukan telah benar sebab kurang mendapatkan masukan</p>	
Jumlah		15	16	31

Keterangan : warna merah merupakan aitem yang gugur

3. Item Career Adaptability

Aspek	Indikator	Jumlah Item (dan no item)		Total
		F	UF	
Kepedulian Karir (Concern)	Sejauh mana individu merencanakan karirnya	5. Saya sudah memiliki gambaran jelas mengenai karir yang ingin saya capai di masa depan 7. Saya memikirkan dengan serius tentang pilihan pendidikan atau pelatihan yang mendukung karir saya	6. Saya belum memikirkan rencana apapun mengenai masa depan karir saya 7. Saya belum memiliki gambaran yang jelas tentang arah karir saya ke depan	8
	Sejauh mana individu sadar akan karirnya	5. Saya sadar bahwa keputusan saat ini berpengaruh terhadap karir saya nanti 16. Saya mulai memikirkan arah karir di masa depan	9. Saya belum tertarik untuk mengetahui pilihan karir yang tersedia untuk saya 8. Saya masih belum memikirkan tentang masa depan karir saya	
Pengendalian Diri dalam Karir (Control)	Tanggung jawab akan keputusan karirnya	12. Saya bertanggung jawab penuh atas pilihan karir yang saya ambil 16. Saya memiliki tekad untuk menentukan jalan karir saya sendiri	8. Saya cenderung mengikuti apa kata orang tua tanpa memikirkan pilihan karir yang saya inginkan 13. Keputusan karir saya	8

			sepenuhnya ditentukan oleh orang tua/keluarga saya	
	Mengendalikan diri sendiri dengan baik	14. Meski ada banyak pilihan, saya tetap yakin dengan arah karir saya 18. Saya mampu menahan diri dari keputusan yang tergesa-gesa terkait pendidikan atau pekerjaan	10. Saya sulit mengatur waktu untuk hal-hal yang berkaitan dengan masa depan karir saya 19. Saya cenderung mengikuti emosi saat mengambil keputusan karir, bukan pertimbangan yang logis	
Keingintahuan terhadap Peluang Karier (Curiosity)	Mencoba hal baru	26. Saya senang mencoba hal-hal baru yang bisa membantu mengenal potensi saya 24. Saya tertantang untuk mencoba pengalaman baru yang berkaitan dengan masa depan karir saya	25. Saya jarang tertarik untuk mencari pengalaman baru di luar rutinitas saya 26. Saya menghindari situasi yang menantang meskipun bisa memberikan wawasan baru tentang karir	8
	Sejauh mana individu dapat menggali informasi	27. Saya aktif mencari informasi tentang peluang	27. Saya tidak tertarik untuk menggali lebih dalam	

		<p>kerja atau profesi yang sesuai dengan minat saya</p> <p>17. Saya mencoba memahami sisi baik dan buruk dari pekerjaan yang saya minati</p>	<p>mengenai dunia kerja</p> <p>29. Saya kurang berusaha mencari tahu mengenai jalur pendidikan atau pelatihan yang mendukung tujuan karir saya</p>	
Keyakinan dalam Karier (<i>Confidence</i>)	Keyakinan menghadapi tantangan	<p>30. Saya mampu mengatasi kesulitan dalam dunia kerja jika mempersiapkan diri dengan baik</p> <p>33. Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk bersaing di dunia kerja</p>	<p>32. Saya kurang mampu menghadapi tantangan dalam perjalanan karir saya</p> <p>33. Saya mudah menyerah jika mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan karir</p>	8
	Keyakinan akan kemampuan diri	<p>28. Saya yakin dengan kemampuan saya dalam mencapai tujuan karir</p> <p>20. Saya merasa mampu bersaing dengan orang lain dalam mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan</p>	<p>31. Saya kurang mampu untuk bersaing di dunia kerja</p> <p>34. Saya kurang percaya diri menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk keperluan karir</p>	
Jumlah		15	16	31

Keterangan : warna merah merupakan aitem yang gugur

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Skala Kecemasan Karir

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK01	94,3714	356,182	0,369	0,936
KK02	95,0000	362,647	0,192	0,938
KK03	94,8000	348,518	0,564	0,934
KK04	94,9143	363,316	0,162	0,939
KK05	95,4571	360,550	0,279	0,937
KK06	94,7429	353,373	0,358	0,937
KK07	94,7714	342,182	0,626	0,934
KK08	95,2571	343,255	0,739	0,933
KK09	94,6571	331,644	0,757	0,932
KK10	95,1429	345,714	0,703	0,933
KK11	94,5143	350,845	0,575	0,934
KK12	95,6000	369,188	0,061	0,938
KK13	94,5714	343,134	0,621	0,934
KK14	94,2286	350,240	0,569	0,934
KK15	94,5714	337,723	0,788	0,932
KK16	95,3714	350,593	0,502	0,935
KK17	94,5429	351,314	0,462	0,935
KK18	95,1143	346,222	0,698	0,933
KK19	94,8286	341,382	0,624	0,934
KK20	95,5714	349,487	0,522	0,935
KK21	95,8286	350,029	0,512	0,935
KK22	94,2000	348,459	0,552	0,934
KK23	94,1714	348,911	0,601	0,934
KK24	94,6286	355,358	0,411	0,936
KK25	95,6000	350,894	0,553	0,934
KK26	94,4857	348,375	0,537	0,935
KK27	94,6571	339,938	0,755	0,932
KK28	95,4857	345,845	0,755	0,933
KK29	95,6286	346,711	0,676	0,933
KK30	95,8000	352,400	0,509	0,935
KK31	95,6000	346,776	0,672	0,933
KK32	95,6571	347,291	0,777	0,933

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	32

(Sebelum Item digugurkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	28

(Setelah Item digugurkan)

2) Skala Dukungan Sosial

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS01	106,1714	541,734	0,485	0,958
DS02	106,0571	523,938	0,750	0,956
DS03	106,2000	534,341	0,721	0,957
DS04	105,8286	528,499	0,830	0,956
DS05	105,8571	534,303	0,743	0,957
DS06	106,2857	534,328	0,562	0,958
DS07	106,3429	532,055	0,533	0,958
DS08	105,4000	537,659	0,644	0,957
DS09	106,0857	532,022	0,645	0,957
DS10	106,5143	527,787	0,792	0,956
DS11	106,3429	527,585	0,746	0,956
DS12	106,0286	532,734	0,827	0,956
DS13	105,8571	532,008	0,827	0,956
DS14	105,7429	537,255	0,574	0,958
DS15	106,0571	526,879	0,804	0,956
DS16	106,0000	559,765	0,100	0,962
DS17	105,4286	539,429	0,592	0,958
DS18	105,9714	540,734	0,684	0,957
DS19	105,8571	529,067	0,788	0,956
DS20	106,8857	524,457	0,652	0,957
DS21	106,4571	538,020	0,440	0,959
DS22	105,8857	534,398	0,527	0,958
DS23	105,9714	538,793	0,489	0,958
DS24	106,7714	524,417	0,650	0,957
DS25	106,0286	533,793	0,771	0,957
DS26	106,5714	528,605	0,670	0,957
DS27	106,1429	533,067	0,585	0,958
DS28	106,3143	534,751	0,584	0,958
DS29	106,0286	527,087	0,740	0,956
DS30	106,1429	522,420	0,783	0,956
DS31	105,9143	532,492	0,653	0,957
DS32	105,8000	537,341	0,615	0,957

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	30

(Sebelum Item digugurkan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	31

(Setelah Item digugurkan)

3) Skala *Career Adaptability*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CA01	112,6000	371,188	0,476	0,941
CA02	112,3143	365,928	0,543	0,941
CA03	112,4857	360,787	0,623	0,940
CA04	112,4000	374,659	0,321	0,943
CA05	111,4857	378,610	0,395	0,942
CA06	112,1143	371,516	0,399	0,942
CA07	111,7143	374,916	0,530	0,941
CA08	112,1714	361,617	0,615	0,940
CA09	112,7714	378,123	0,272	0,943
CA10	112,0000	364,235	0,551	0,941
CA11	112,2286	367,946	0,636	0,940
CA12	111,6571	362,173	0,827	0,938
CA13	112,2000	366,576	0,525	0,941
CA14	111,7714	368,005	0,674	0,940
CA15	111,4857	370,610	0,647	0,940
CA16	111,5714	369,134	0,606	0,940
CA17	112,1714	371,323	0,535	0,941
CA18	112,3143	373,222	0,391	0,942
CA19	111,9429	376,938	0,343	0,942
CA20	112,1429	374,420	0,371	0,942
CA21	112,3429	366,173	0,554	0,940
CA22	112,0286	369,440	0,506	0,941
CA23	111,6571	368,173	0,616	0,940
CA24	111,9429	370,585	0,433	0,942
CA25	111,9429	365,173	0,760	0,939
CA26	112,2571	351,432	0,785	0,938
CA27	111,9143	369,669	0,598	0,940
CA28	112,2286	361,946	0,789	0,938
CA29	112,3429	359,173	0,771	0,938
CA30	112,2286	351,358	0,718	0,939
CA31	112,4571	353,314	0,729	0,939
CA32	112,2571	357,314	0,751	0,938

Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.942	32	.943	31
(Sebelum Item digugurkan)		(Setelah Item digugurkan)	

Lampiran 4 Item Valid Pengambilan Data Sampel

1) Skala Kecemasan Karir

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya khawatir keterampilan bahasa asing saya kurang					
2	Saya cukup percaya diri ketika berbicara menggunakan bahasa asing					
3	Saya merasa tidak siap menghadapi dunia kerja karena persaingan yang tinggi					
4	Saya khawatir tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk bersaing di pasar kerja					
5	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan cukup untuk bersaing di pasar kerja					
6	Saya khawatir mendapatkan tindakan diskriminasi di lingkungan kerja					
7	Saya cukup tenang karena sudah mempersiapkan diri dengan baik untuk memasuki dunia kerja					
8	Saya yakin keterampilan bahasa asing saya sudah cukup					
9	Saya khawatir akan mengalami kegagalan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan					
10	Saya merasa gugup saat berbicara menggunakan bahasa asing					
11	Saya merasa takut jika nantinya tidak mampu menghadapi tekanan di tempat kerja					
12	Saya yakin mampu menangani tantangan tak terduga dalam pekerjaan					
13	Saya khawatir jika pendidikan yang ditempuh selama ini tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dijalani nantinya					
14	Saya cukup tenang menghadapi ketidakpastian yang mungkin terjadi dalam pekerjaan saya nanti					
15	Saya takut tidak nyaman di lingkungan kerja yang penuh tekanan					

16	Saya yakin dapat beradaptasi dengan budaya kerja di manapun					
17	Saya cukup optimis dapat bekerja dalam tim					
18	Saya khawatir dengan banyaknya informasi mengenai pengangguran di media					
19	Saya khawatir tidak mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan bakat saya					
20	Saya merasa cemas karena kurangnya informasi yang jelas mengenai kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja					
21	Saya percaya diri mengambil keputusan karir berdasarkan informasi yang saya peroleh					
22	Saya khawatir apabila tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan professional yang saya miliki					
23	Saya khawatir tidak mampu menerapkan teori yang saya pelajari dalam praktik kerja nyata					
24	Saya merasa cukup yakin memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja					
25	Saya cukup percaya diri akan keterampilan yang saya miliki untuk menentukan arah karir saya					
26	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan keterampilan yang saya kuasai					
27	Saya cukup yakin akan arah dan harapan karir yang ingin dicapai					
28	Saya merasa mampu merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan karir saya					

2) Skala Dukungan Sosial

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya didengarkan saat menceritakan keresahan saya					
2	Saya sering diabaikan oleh keluarga atau teman dekat					
3	Saya jarang didengarkan oleh keluarga atau teman saat sedang mengalami masalah					
4	Saya diperhatikan oleh keluarga atau teman dekat					
5	Keberadaan saya dihargai oleh keluarga atau teman dekat					
6	Orang tua saya peduli dengan keadaan emosional saya					
7	Saya jarang mendapatkan perhatian teman saat sedang membutuhkan dukungan					

8	Saya diterima dan diakui keberadaannya dalam keluarga				
9	Keluarga saya tidak memahami perasaan saya				
10	Saya kurang mendapatkan pengakuan atas hal-hal baik yang saya lakukan				
11	Usaha saya tidak dihargai oleh orang tua atau teman				
12	Keluarga dan teman saya menghargai atas pencapaian saya				
13	Keluarga saya sering menghiraukan keberadaan saya				
14	Saya jarang mendapatkan pengakuan yang telah saya lakukan dari orang tua atau teman				
15	Saya pernah menerima bantuan keuangan dari keluarga atau teman saat menghadapi kesulitan				
16	Keluarga saya bersedia membantu secara finansial jika saya membutuhkan				
17	Saya cukup sering mendapatkan umpan balik yang membangun dari orang tua atau orang terdekat				
18	Keluarga saya menghargai usaha dan kerja keras saya				
19	Saya kesulitan berkembang karena minimnya arahan yang saya terima				
20	Saya sendirian dalam menghadapi masalah finansial saya				
21	Saya jarang menerima dukungan finansial dari keluarga				
22	Saya tidak ragu untuk meminta bantuan ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan sesuatu				
23	Saya masih sering bingung ketika memutuskan sesuatu karena tidak ada yang bisa dimintai saran				
24	Keluarga dan teman dapat diandalkan saat saya menghadapi kesulitan				
25	Saya merasa tidak tahu apakah yang saya lakukan telah benar sebab kurang mendapatkan masukan				
26	Saya kesulitan menyelesaikan suatu tugas sebab tidak ada yang bisa dimintai bantuan				
27	Saya bisa mengandalkan keluarga saat mengambil keputusan				
28	Saya tidak memiliki siapapun yang bisa saya andalkan saat mengerjakan tugas tertentu				
29	Saya jarang mendapatkan nasihat yang membantu ketika menghadapi masalah				

30	Saya merasa arahan dari keluarga dapat membantu saya dalam mengambil keputusan yang lebih baik					
31	Saya merasa terbantu dengan masukan yang diberikan teman dekat					

3) Skala *Career Adaptability*

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sudah memiliki gambaran jelas mengenai karir yang ingin saya capai di masa depan					
2	Saya belum memikirkan rencana apapun mengenai masa depan karir saya					
3	Saya belum memiliki gambaran yang jelas tentang arah karir saya ke depan					
4	Saya cenderung mengikuti apa kata orang tua tanpa memikirkan pilihan karir yang saya inginkan					
5	Saya sadar bahwa keputusan saat ini berpengaruh terhadap karir saya nanti					
6	Saya belum tertarik untuk mengetahui pilihan karir yang tersedia untuk saya					
7	Saya memikirkan dengan serius tentang pilihan pendidikan atau pelatihan yang mendukung karir saya					
8	Saya masih belum memikirkan tentang masa depan karir saya					
9	Saya sulit mengatur waktu untuk hal-hal yang berkaitan dengan masa depan karir saya					
10	Keputusan karir saya sepenuhnya ditentukan oleh orang tua/keluarga saya					
11	Meski ada banyak pilihan, saya tetap yakin dengan arah karir saya					
12	Saya bertanggung jawab penuh atas pilihan karir yang saya ambil					
13	Saya mampu menahan diri dari keputusan yang tergesa-gesa terkait pendidikan atau pekerjaan					
14	Saya memiliki tekad untuk menentukan jalan karir saya sendiri					
15	Saya mencoba memahami sisi baik dan buruk dari pekerjaan yang saya minati					
16	Saya cenderung mengikuti emosi saat mengambil keputusan karir, bukan pertimbangan yang logis					
17	Saya merasa mampu bersaing dengan orang lain dalam mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan					

18	Saya tertantang untuk mencoba pengalaman baru yang berkaitan dengan masa depan karir saya				
19	Saya jarang tertarik untuk mencari pengalaman baru di luar rutinitas saya				
20	Saya menghindari situasi yang menantang meskipun bisa memberikan wawasan baru tentang karir				
21	Saya aktif mencari informasi tentang peluang kerja atau profesi yang sesuai dengan minat saya				
22	Saya senang mencoba hal-hal baru yang bisa membantu mengenal potensi saya				
23	Saya tidak tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai dunia kerja				
24	Saya yakin dengan kemampuan saya dalam mencapai tujuan karir				
25	Saya kurang berusaha mencari tahu mengenai jalur pendidikan atau pelatihan yang mendukung tujuan karir saya				
26	Saya mampu mengatasi kesulitan dalam dunia kerja jika mempersiapkan diri dengan baik				
27	Saya kurang mampu untuk bersaing di dunia kerja				
28	Saya kurang mampu menghadapi tantangan dalam perjalanan karir saya				
29	Saya mudah menyerah jika mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan karir				
30	Saya kurang percaya diri menggunakan keterampilan yang saya miliki untuk keperluan karir				
31	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk bersaing di dunia kerja				

Lampiran 5 Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DUKUNGAN SOSIAL	155	60	130	99.57	16.774
CAREER ADAPTABILITY	155	54	137	105.75	18.935
KECEMASAN KARIR	155	43	131	92.17	18.403
Valid N (listwise)	155				

1.) Kategorisasi Kecemasan Karir

Norma	Rentang Nilai	Kategori
$X \geq (M+1SD)$	≥ 112	Tinggi

$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	75 – 111	Sedang
$X < M - 1SD$	< 74	Rendah

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	25	8.7	16.1	16.1
	Sedang	105	36.6	67.7	83.9
	Tinggi	25	8.7	16.1	100.0
	Total	155	54.0	100.0	

2.) Kategorisasi Dukungan Sosial

Norma	Rentang Nilai	Kategori
$X \geq (M+1SD)$	≥ 117	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	84 – 116	Sedang
$X < M - 1SD$	< 83	Rendah

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	35	12.2	22.6	22.6
	Sedang	96	33.4	61.9	84.5
	Tinggi	24	8.4	15.5	100.0
	Total	155	54.0	100.0	

3.) Kategorisasi Career Adaptability

Norma	Rentang Nilai	Kategori
$X \geq (M+1SD)$	≥ 126	Tinggi
$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	88 – 125	Sedang
$X < M - 1SD$	< 87	Rendah

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	26	9.1	16.8	16.8
	Sedang	107	37.3	69.0	85.8
	Tinggi	22	7.7	14.2	100.0
	Total	155	54.0	100.0	

Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis

- 1) Hasil Uji Asumsi**
 - a. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000
	Std. Deviation	16.34359
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.060
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Linearitas

- Uji linearitas dukungan sosial dan kecemasan karir

ANOVA Table						
KECEMASAN KARIR * DUKUNG SOSIAL	Between Groups	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		17082.234	40	427.056	1.388	.092
		3531.201	1	3531.201	11.478	.001
	Linearity	13551.033	39	347.462	1.129	.305
		35073.405	114	307.661		
	Total	52155.639	154			

- Uji linearitas *career adaptability* dan kecemasan karir

ANOVA Table						
KECEMASAN KARIR * CAREER ADAPTABILITY	Between Groups	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		27043.023	61	443.328	1.642	.015
		10247.710	1	10247.710	37.951	.000
	Linearity	16795.313	60	279.922	1.037	.432
		25112.615	93	270.028		
	Total	52155.639	154			

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	DUKUNG SOSIAL	.893	1.120
	CAREER ADAPTABILITY	.893	1.120

a. Dependent Variable: KECEMASAN KARIR

2) Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	148.407	8.866		16.738	.000
DUKUNGAN SOSIAL	-.203	.091	-.185	-2.235	.027
CAREER ADAPTABILITY	-.341	.080	-.351	-4.247	.000

a. Dependent Variable: KECEMASAN KARIR

b) Uji Hipotesis Simultan**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	Residual				
1	11581.382	40574.257	2	5790.691	21.693	.000 ^b
		Total	152	266.936		
			154			

a. Dependent Variable: KECEMASAN KARIR

b. Predictors: (Constant), CAREER ADAPTABILITY, DUKUNGAN SOSIAL

c) Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.212	16.338

a. Predictors: (Constant), CAREER ADAPTABILITY, DUKUNGAN SOSIAL

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Vina Vitaloka Tri Pamungkas
Tempat & Tanggal Lahir : Wonogiri, 28 Februari 2002
Alamat Rumah : Sidoharjo Rt. 03/Rw. 06, Karanglор.
Manyaran, Kab. Wonogiri
No. Hp : 087719342724
Email : vvitalokatri@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a) SD Negeri 6 Manyaran
 - b) SMP Negeri 1 Manyaran
 - c) SMA Negeri 1 Wuryantoro
 - d) Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

C. Pengalaman Organisasi,

1. Anggota UKM-F LPM Esensi Periode 2021
2. Anggota UKM-F Masa Periode 2021
3. Anggota UKM-U Taekwondo Periode 2021
4. Koordinator Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia Periode 2023