

**HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR
DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA
PADA *FRESH GRADUATE* UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**KHAIRUNNISAK
140901025**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019**

**HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR
DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA
PADA *FRESH GRADUATE* UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**


Oleh


KHAIRUNNISAK
140901025

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Jasmadi S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001


Rawdhat Binti Yasa. S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198212252015032005

HUBUNGAN ANTARA KEMATANGAN KARIR DENGAN
KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA *FRESH
GRADUATE* UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Pada Hari, Tanggal : Selasa, 22 Januari 2019 M
16 Jumadil Awal 1440 H

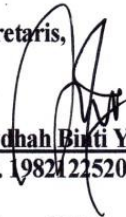
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,



Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Sekretaris,



Rawdhah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 198212252015032005

Penguji I,



Dr. Fuad Ramly, S.Ag., M.Hum
NIP. 196903151996031001

Penguji II,



Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry



Prof. Eka Srimulyani, S.Ag., M.A., Ph.D
NIP. 197702191998032001

PERNYATAAN KEASLIAN

Bersama ini penulis menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Yang menyatakan



Khairunnisak
NIM. 140901025

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya setiap saat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”. Shalawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup dibawah naungan Islam.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, terutama kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Saifuddin dan Ibunda Suryani atas doa dan yang telah mencurahkan kasih sayang yang terbatas, yang selalu setia mendengar setiap keluh kesah dan selalu memberikan motivasi selama menempuh pendidikan sampai ketinggian perguruan tinggi. Ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya juga penulis ucapkan kepada saudaraku tersayang Safriani Maulida dan Ulfa Zahara yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat kepada penulis. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Prof. Eka Sri Mulyani, S.Ag., MA., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry.

2. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog selaku pembimbing I dan Ibu Rawdhah Binti Yasa, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II yang telah dengan sabar, tekun, tulus dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi.
4. Para dosen Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan untuk memberi ilmu kepada penulis.
5. Para pegawai akademik dan pegawai tata usaha Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah banyak membantu dan menyelesaikan administrasi dan berbagai hal selama perkuliahan.
6. Seluruh teman-teman angkatan pertama Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan skripsi.
7. Sahabat-sahabat tercinta (Dekka, Sukma, Ulfah, Dian, Ami, Luthfi) yang telah banyak memberikan bantuan, motivasi serta kekuatan kepada penulis.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Semoga Allah memberikan pahala yang tak henti-hentinya kepada semua pihak, sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya kepada penulis dan umumnya bagi seluruh pihak yang terkait. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, sehingga

penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Khairunnisak

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kematangan Karir	12
1. Pengertian Kematangan Karir	12
2. Tahap-tahap Perkembangan Karir	13
3. Dimensi Kematangan Karir	14
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kematangan Karir	15
B. Kecemasan	17
1. Pengertian Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	17

2. Aspek-aspek Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	18
3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	20
C. Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada <i>Fresh Graduate</i>	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel	26
D. Subjek Penelitian	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
1. Prosedur Penelitian	28
a. Persiapan Alat Ukur Penelitian	28
b. Pelaksanaan Uji Coba (<i>Try Out</i>) Alat Ukur	33
c. Proses pelaksanaan Penelitian	33
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	34
1. Validitas	34
2. Reliabilitas	37
G. Teknik pengolahan dan Analisis Data	41
1. Teknik Pengolahan Data	41
2. Teknik Analisis Data	42
BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Subjek Penelitian	44
B. Hasil Penelitian	45
1. Kategorisasi Data Penelitian	45
2. Uji Prasyarat	48
a. Uji Normalitas Sebaran	49
b. Uji Linieritas Hubungan	50
3. Uji Hipotesis	50

C. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-kisi Skala Kematangan Karir	30
Tabel 3.2 Skor Aitem Skala Kematangan Karir	31
Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	32
Tabel 3.4 Skor Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	33
Tabel 3.5 Koefisien <i>CVR</i> Skala Kematangan Karir	35
Tabel 3.6 Koefisien <i>CVR</i> Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	36
Tabel 3.7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kematangan Karir	38
Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	38
Tabel 3.9 Kisi-kisi Akhir Skala Kematangan Karir	40
Tabel 3.10 Kisi-kisi Akhir Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	40
Tabel 4.1 Data Demografi Sampel Penelitian	44
Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian	46
Tabel 4.3 Kategorisasi Kematangan Karir	47
Tabel 4.4 Kategorisasi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	48
Tabel 4.5 Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian	49
Tabel 4.6 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian	50
Tabel 4.7 Uji Hipotesis Data Penelitian	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Hubungan kematangan Karir Dengan Kecemasan Menghadapi

Dunia Kerja 25

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skala Uji Coba Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 3 Koefisien Korelasi Aitem Total Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 4 Skala Penelitian Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 6 Analisis Penelitian (Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis)
- Lampiran 7 Tabulasi CVR
- Lampiran 8 Administrasi Penelitian

**Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan Menghadapi
Dunia Kerja Pada Fresh Graduate di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Banda Aceh**

ABSTRAK

Nama : Khairunnisak
Nim : 140901025

Terdapat lulusan perguruan tinggi yang merasa dirinya belum siap dan mampu dalam melangkah untuk memasuki dunia kerja, terutama pada lulusan baru (*fresh graduate*). Begitu banyaknya para pengangguran, maka timbullah fenomena kecemasan pada *fresh graduate*. Kecemasan ini merupakan dampak psikologis dari ketidakjelasan nasib mereka setelah lulus nanti. Kecemasan seperti ini dikenal dengan istilah kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Kecemasan seseorang sering kali muncul mengenai masa depannya yang salah satu contohnya kekhawatiran jangka panjang mengenai karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dan teknik *quota sampling*. Subjek yang diteliti sebanyak 310 *fresh graduate*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dengan koefisien korelasi sebesar -0,246 dengan $p = 0,000 (< 0,05)$. Artinya, semakin tinggi kematangan karir maka semakin rendah kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Kata Kunci : Kematangan Karir, Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja, *Fresh Graduate*

**Relationship Between Career Maturity and Anxiety in Facing the World of
Work at Fresh Graduate at Ar-Raniry State Islamic University
Banda Aceh**

ABSTRACT

Name : Khairunnisak
Nim : 140901025

There are college graduates who feel they are not ready and able to step into the workforce, especially new graduates (*fresh graduate*). So many unemployed, the phenomenon of anxiety inarises *fresh graduates*. This anxiety is a psychological impact of their uncertainty about their fate after graduating later. This anxiety is known as anxiety in the face of the world of work. someone's anxiety often arises about his future which is one example of long-term concern about a career. This study aims to determine the relationship between career maturity and anxiety facing the world of work fresh graduates at Ar-Raniry State Islamic University Banda Aceh. The type of research used is correlational research using the method of *nonprobability sampling* and *quota sampling* technique. The subjects studied were 310 *fresh graduates*. The results showed that there was a very significant negative relationship between career maturity and anxiety facing the world of work for *fresh graduates* at the Ar-Raniry Islamic University in Banda Aceh with a correlation coefficient of -0.246 with $p = 0.000 (<0.05)$. That is, the higher the career maturity, the lower the anxiety in facing the world of work.

Keywords: Career Maturity, Anxiety Facing the World of Work, *Fresh Graduate*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dalam kehidupan dewasa ini semakin maju dengan teknologi semakin canggih sehingga dituntut untuk selalu dapat mempertahankan hidup baik secara psikologis maupun biologis, sebab dalam perkembangan zaman tersebut manusia di hadapkan pada berbagai masalah dan tantangan yang berat. Perkembangan zaman ini menuntut untuk memiliki ketangguhan psikologis dan tentu saja usaha yang keras, jujur, ulet, disiplin, berorientasi ke masa depan, efisien dan penuh perhitungan. Seiring dengan berkembangnya zaman di tuntutan juga untuk mampu mencerna suatu informasi, dan mampu memahaminya secara tuntas, untuk itu hal tersebut memerlukan kemampuan analisis yang tajam dan kemampuan untuk berfikir secara konseptual terutama dalam dunia kerja (Danianto, 2005).

Salah satu tujuan bekerja adalah karena adanya sesuatu yang ingin dicapai dan adanya harapan bahwa dengan bekerja akan membawa pada suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Akan tetapi untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan bukanlah hal yang mudah karena jumlah lapangan yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja (Hanifa, 2017).

Menurut Fadlila (dalam Hadi, 2011) di Indonesia, mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah. Persaingan yang ketat, membuat masing-masing individu berusaha meningkatkan kualitas diri terutama kualitas pendidikan yang dimiliki. Semakin tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin luas pula kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan.

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

Tidak sedikit lulusan perguruan tinggi yang memiliki nilai bagus bingung terhadap apa yang harus mereka lakukan ketika kembali kemasyarakat. Terdapat juga lulusan perguruan tinggi yang merasa dirinya belum siap dan mampu dalam melangkah untuk memasuki dunia kerja, terutama pada lulusan baru (*fresh graduate*). Mencermati ketatnya persaingan dunia kerja pada saat sekarang ini, tidak hanya perguruan tinggi yang dituntut untuk mampu mendidik mahasiswa dengan tepat dan benar sesuai dengan perkembangan zaman, para mahasiswa dan calon mahasiswa pun diharuskan mampu untuk dapat mempersiapkan diri dengan baik, agar nantinya ketika lulus mereka merupakan lulusan yang berkualitas,

berdaya saing, dan mampu menghadapi perkembangan zaman yang cepat berubah (Adhyaksa & Rusgoyono, 2010).

Data Badan Pusat Statistic (BPS) mengungkapkan pada tahun 2017 telah terjadi kenaikan jumlah pengangguran di Indonesia sebesar 10.000 orang menjadi 7,04 juta orang pada Agustus 2017 dari Agustus 2016 sebesar 7,03 juta orang. Kepala BPS Nasional Kecuk Suhariyanto mengatakan penambahan jumlah pengangguran tersebut disebabkan oleh peningkatan jumlah angkatan kerja di Indonesia. Begitu banyaknya para pengangguran, maka timbullah fenomena kecemasan pada *fresh graduate*. Kecemasan ini merupakan dampak psikologis dari ketidakjelasan nasib mereka setelah lulus nanti. Kecemasan seperti ini dikenal dengan istilah kecemasan dalam menghadapi dunia kerja (Yunita, 2013). Halgin (2010) mengemukakan kecemasan seseorang sering kali muncul mengenai masa depannya yang salah satu contohnya kekhawatiran jangka panjang mengenai karir.

Kecemasan adalah suatu kekhawatiran umum mengenai suatu peristiwa yang tidak jelas atau tentang peristiwa yang akan datang. Dan tanda-tanda yang biasanya muncul berupa rasa khawatir, gelisah, dan perasaan yang kurang menyenangkan (Hurlock, 1996). Kusuma (dalam Nugroho, 2010) mengemukakan kecemasan menghadapi dunia kerja adalah perasaan khawatir yang di alami seseorang ketika memasuki dunia kerja. Kecemasan ini bisa di sebabkan oleh beberapa faktor antara lain, membayangkan kepastian mendapatkan pekerjaan, cemas menghadapi panggilan wawancara kerja, cemas karena ketidakjelasan

bidang kerja yang diminati/mau diambil serta cemas memikirkan keharusan untuk segera mendapat pekerjaan tetap, sementara usia semakin bertambah.

Penulis melakukan wawancara awal pada beberapa mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Berikut hasil wawancaranya:

“ Sebenarnya saya tidak ingin kuliah di jurusan ini, di karenan tidak lulus di jurusan yang saya suka dari pada saya nganggur saya terima saja jurusan yang lulus walaupun bukan minat saya di situ. Dalam menghadapi dunia kerja sebenarnya saya takut karena saya merasa ini bukan skill saya dan saya berfikir kalau ini bukan skill saya gimana nanti saya mencari kerja sedangkan saya kurang mampu dalam bidang ini (ES)”.

“ Mulai sekarang saya sudah berfikir sekarang lowongan kerja semakin sempit sedangkan lulusan banyak, disitu akan terjadi persaingan yang sangat ketat. Apakah saya bisa bersaing dengan mereka dan bisa mendapatkan pekerjaan yang layak (CN)”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa mahasiswa tersebut dapat di simpulkan bahwa mereka mengalami beberapa masalah dalam menghadapi dunia kerja seperti ketidakberanian dalam menghadapi dunia kerja dikarenakan salah jurusan dan menganggap itu bukan skill mereka dan ketidaksiapan untuk bersaing.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja yaitu pikiran yang tidak rasional atau disebut juga buah pikiran yang keliru, meliputi kegagalan katastrofik yaitu adanya asumsi dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan (Ghufron, 2010).

Dalam melakukan pengambilan keputusan karir diperlukan adanya perencanaan yang matang terkait dengan karir yang diminatinya. Perencanaan

karir termasuk di dalam salah satu unsur pembangunan kematangan karir. Kematangan karir saat ini telah menjadi tinjauan tersendiri. Hal ini dikarenakan proses kematangan karir seseorang akan mempengaruhinya dalam melakukan pengambilan keputusan terkait karir yang diminatinya (Rachmawati, 2012).

Berlandaskan tujuan dari pendidikan tinggi adanya relevansi antara ilmu dengan pekerjaan yang di tekuni oleh lulusan dari perguruan tinggi, maka hendaknya sudah ada proses persiapan melakukan pilihan karir oleh individu sejak masih berstatus sebagai mahasiswa. Menurut Komalasari (2012) bahwa salah satu kesuksesan yang di harapkan dibawa oleh mahasiswa adalah kesuksesan terhadap persiapan karir, yakni untuk dapat memasuki dunia kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya. Pola pikir manusia di arahkan untuk menjadi lebih matang dalam memecahkan permasalahan, termasuk masalah pekerjaan. Lebih jauh lagi mahasiswa di harapkan mampu mengembangkan sikap membina ilmu demi kemajuan bangsa, dengan mengembangkan kepribadian sesuai potensi yang dimiliki dan mampu merencanakan masa depan sesuai dengan keadaan dirinya. Kurniati (2006) mengemukakan salah satu indikator penting bahwa manusia mampu merencanakan masa depan adalah dengan merencanakan karir atau pekerjaan, untuk dapat memilih dan merencanakan karir secara tepat diperlukan adanya kematangan karir (Muslim dan Budiwati, 2012).

Semakin banyaknya tantangan dan persaingan dalam dunia kerja tidak dapat dipungkiri akan menambah kecemasan mahasiswa menghadapi masa depan karirnya yang pada akhirnya juga akan menambah jumlah pengangguran akademik di Indonesia. Hal ini terjadi di karenakan banyaknya kasus di kalangan

mahasiswa yang minat kerjanya tidak sesuai dengan bakat dan minat yang mereka miliki (Hurlock, 1993). Rachmawati (2012) mengemukakan terdapat banyak mahasiswa yang masih bingung tentang apa yang akan di kerjakan dalam hidupnya setelah tamat dari perguruan tinggi. Kondisi yang suram ini di sebabkan oleh kurangnya bekal ilmu, keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh mahasiswa ketika ia akan memasuki dunia kerja (Putro, 2018).

Isnaini (2015) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab lulusan universitas banyak yang menganggur, karena rendahnya *soft skill*, melamar pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar pendidikan dan kemampuan diri, relasi dan tingkat ekonomi orang tua. Beberapa pengangguran menikmati keadaannya yang menganggur dan memiliki keyakinan akan mampu merubah situasi menjadi lebih baik. Namun, sebagian besar pengangguran mengalami depresi, sering melamun atau merenung, mereka putus asa dan mengalami kecemasan. Menurut Lestari (dalam Azhari, 2016) menjelaskan bahwa dengan memiliki kemampuan (*skill*) yang baik, maka dapat menurunkan tingkat kecemasan individu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diajukan maka penulis merumuskan satu rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut yaitu bagaimanakah hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian terbagi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi dan memperdalam wawasan kepada para pembaca khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini terbagi dua, yaitu:

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam mengurangi perasaan cemas ketika menghadapi berbagai permasalahan terkhusus

ketika menghadapi dunia kerja. Dan juga penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan kesiapan karir dalam menghadapi dunia kerja.

b. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi tenaga pengajar, yaitu untuk dapat meningkatkan perkembangan karir mahasiswa, sehingga saat sudah lulus nantinya lebih mampu untuk menentukan pilihan karir yang di inginkan.

c. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk di jadikan sebagai bahan referensi bagi yang melakukan penelitian mengenai variabel yang sama yaitu kematangan karir dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja. Diantaranya yaitu penelitian yang di lakukan oleh Hadi (2011) tentang hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah metode *Nonprobability Sampling* yaitu *Sampling Insidental*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negative yang signifikan antara kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa Universitas Syiah Kuala. Artinya, semakin tinggi tingkat kepercayaan diri mahasiswa semakin rendah kecemasan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepercayaan diri mahasiswa semakin tinggi kecemasan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

Penelitian tentang kematangan karir pernah dilakukan oleh Meutia (2016) yang berjudul efikasi diri dan kematangan karir pada mahasiswa Psikologi tingkat akhir di Unsyiah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian korelasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *The General Self Efficacy Scale* dan skala kematangan karir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kematangan karir pada mahasiswa Psikologi tingkat Akhir di Unsyiah. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kematangan karirnya ataupun sebaliknya, semakin rendah efikasi diri maka semakin rendah pula kematangan karirnya.

Penelitian tentang kecemasan dalam menghadapi dunia kerja juga pernah dilakukan oleh Wicaksono (2016) tentang hubungan antara dukungan sosial dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada siswa SMK. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berjumlah dua skala yaitu skala dukungan sosial dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan negatif antara dukungan sosial dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa SMK. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka kecemasan menghadapi dunia kerja semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka kecemasan menghadapi dunia kerja semakin tinggi.

Penelitian tentang kecemasan dalam menghadapi dunia kerja juga pernah dilakukan oleh Azhari (2016) tentang hubungan antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Syiah Kuala. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik berupa teknik *Quota Sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative antara regulasi diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir Universitas Syiah Kuala. Artinya, semakin tinggi regulasi diri maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja ataupun sebaliknya, semakin rendah regulasi diri maka semakin tinggi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan yaitu: dari segi waktu penulisan, lokasi penulisan, sampelnya penelitian mahasiswa *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, dan variabel yang diteliti yaitu kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam penelitian yang telah disebutkan di atas belum ada yang meneliti dengan variabel yang sama seperti penelitian yang penulis lakukan yaitu hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan dua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan karir

Super (dalam Winkel, 2006) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir.

Hasan (dalam Marpaung, 2016) mendefinisikan kematangan karir adalah kematangan sikap dan kompetensi individu yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karir secara normatif terhadap kesesuaian antara perilaku karir dan perilaku yang dimunculkan pada usia individu.

Savickas (dalam Putranto, 2016) mendefinisikan kematangan karir adalah kesiapan individu untuk mengumpulkan informasi, membuat keputusan karir yang disesuaikan dengan usia dan menyesuaikannya dengan tugas-tugas perkembangan karir.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditetapkan bahwa pengertian kematangan karir yang lebih komprehensif yaitu menurut Super (dalam Winkel, 2006) adalah keberhasilan seorang individu dalam menghadapi tugas perkembangan karirnya pada tiap tahapan perkembangan yang dimulai dari pertumbuhan hingga penuaan.

2. Tahap-tahap Perkembangan Karir

Menurut Super (dalam Pravitasari, 2014) proses perkembangan karir dibagi atas lima tahap, yaitu:

a. Tahap pengembangan (*growth*) mulai dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun. Anak mengembangkan berbagai potensi, pandangan khas, sikap, minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri.

b. Tahap eksplorasi (*exploration*) dari umur 15 sampai 24 tahun. Orang muda memikirkan berbagai alternative jabatan, tapi belum mengambil keputusan yang mengikat.

c. Tahap pemantapan (*establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun. Bercirikan usaha tekun memantapkan diri melalui seluk beluk pengalaman selama menjalani karir tertentu.

d. Tahap pembinaan (*maintenance*) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun. Orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya.

e. Tahap kemunduran (*decline*) usia 64+. Orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru sesudah melepaskan jabatannya.

3. Dimensi Kematangan Karir

Menurut Super (dalam Sharf, 2016) dimensi kematangan karir terdiri dari:

a. Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Dimensi ini mengukur sikap individu terhadap keterlibatan dalam melakukan berbagai perencanaan terkait pilihan karir. Dimensi ini menilai pengetahuan individu tentang jenis pekerjaan yang dipilih termasuk kegiatan apa yang akan dilakukannya jika memilih pekerjaan tersebut. Individu telah mengetahui apakah pekerjaan tersebut memerlukan kemampuan atau membutuhkan pelatihan atau hal-hal lainnya.

b. Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

Dimensi ini mengukur sikap individu terhadap sumber informasi yang diperoleh terkait karir. Informasi bisa didapatkan dari saudara, teman, orang-orang yang bekerja pada profesi tertentu, orang dewasa, media cetak, dan sumber media lainnya. Individu juga meninjau kembali kelebihan dan kekurangan dari informasi yang sudah didapatkan dari masing-masing sumber.

c. Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Dimensi ini mengukur tentang pengetahuan individu berdasarkan perencanaan karir yang telah dibuat untuk memilih suatu pilihan karir. Dimensi ini ditandai dengan adanya kemandirian dalam membuat pilihan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuan yang digunakan untuk metode dan penyelesaian masalah termasuk memilih pendidikan dan pekerjaan.

d. Informasi Dunia Kerja (*World Of Work*)

Dimensi ini mengukur pengetahuan individu tentang struktur dan pekerjaan dimulai dari tingkat keterampilan yang rendah ke tingkat keterampilan yang tinggi, serta bagaimana teknik untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaannya. Kesadaran terhadap karir dan pengetahuan terkait pekerjaan yang akan mempengaruhi berhasilnya sebuah perencanaan karir.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kematangan Karir

Kematangan karir dipengaruhi oleh berbagai faktor dari individu maupun dari luar individu. Menurut Winkel (2006) perkembangan karir dipengaruhi oleh:

a. Faktor internal

1) Nilai-nilai kehidupan, yaitu nilai-nilai ideal yang dikejar oleh seseorang di mana-mana dan kapanpun juga. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup sampai tua dan sangat menentukan gaya hidup seseorang.

2) Taraf inteligensi, yaitu taraf pengetahuan untuk mencapai prestasi-prestasi, yaitu di dalamnya terdapat unsur-unsur kognitif. Pengambilan suatu keputusan mengenai pilihan karir, dipengaruhi oleh tinggi rendahnya taraf inteligensi seseorang.

3) Bakat khusus, yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian. Sekali terbentuk, suatu bakat khusus menjadi bekal yang memungkinkan untuk memasuki berbagai bidang pekerjaan tertentu dan mencapai tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu jabatan.

4) Minat, yaitu kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan minatnya tersebut.

5) Sifat-sifat, yaitu ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti riang gembira, ramah, halus, dan lain-lain. Sifat-sifat tersebut akan mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja.

6) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri. Informasi tentang dunia kerja yang dimiliki dapat akurat dan sesuai dengan kenyataan atau tidak akurat dan bercirikan idealisasi.

7) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang seperti badan tampan dan tidak tampan, ketajaman penglihatan dan pendengaran baik atau kurang baik, memiliki kekuatan otot tinggi atau rendah, dan jenis kelamin. Untuk pekerjaan tertentu berlaku berbagai persyaratan yang menyangkut ciri-ciri fisik.

b. Faktor eksternal

1) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya yang berpengaruh besar terhadap pandangan dalam banyak hal yang dipegang teguh oleh setiap keluarga, yang pada gilirannya menanamkannya pada anak-anak.

2) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat, stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial ekonomi tinggi, tengah dan rendah, serta diversifikasi

masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup, bagi anggota dari kelompok lain.

3) Status sosial ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah atau ibu, daerah tempat tinggal, suku bangsa.

4) Pengaruh dari seluruh keluarga besar dan inti, yaitu berkaitan dengan pandangan seluruh anggota keluarga terhadap pendidikan dan pekerjaan.

B. Kecemasan

1. Pengertian Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Greenberger dan Padesky (1995) mendefinisikan kecemasan sebagai suatu kegugupan atau rasa takut sementara ketika dihadapkan pada pengalaman yang sulit dalam kehidupan.

Nevid, dkk (2005) mengemukakan kecemasan adalah suatu keadaan aprehensi atau keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Banyak hal yang harus dicemaskan misalnya kesehatan, relasi sosial, ujian, karir, relasi internasional, dan kondisi lingkungan adalah beberapa hal yang dapat menjadi sumber kekhawatiran.

Hurlock (1996) mengemukakan kecemasan adalah suatu kekhawatiran umum mengenai suatu peristiwa yang tidak jelas atau tentang peristiwa yang akan datang. Dan tanda-tanda yang biasanya muncul berupa rasa khawatir, gelisah, dan perasaan yang kurang menyenangkan.

Menurut Muchlas (dalam Ghufron, 2010) kecemasan adalah suatu pengalaman subjektif mengenai ketegangan mental kesukaran dan tekanan yang menyertai konflik atau ancaman.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditetapkan bahwa pengertian kecemasan yang lebih komprehensif yaitu menurut Greenberger dan Padesky (1995) adalah perasaan takut atau rasa gugup yang dirasakan seseorang ketika berhadapan dengan pengalaman yang sulit dalam kehidupan dan bersifat sementara.

Menurut Sari (2014) Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja adalah penilaian diri individu terhadap pencapaian tujuan yang berkaitan dengan dunia kerja yang belum pasti dan tidak dapat diramalkan, sehingga menyebabkan konflik dalam diri yang mengakibatkan terganggunya pola pikiran seperti ketakutan dan kekhawatiran terhadap dunia kerja, terganggunya perilaku seperti menghindari segala macam hal yang berkaitan dengan dunia kerja, serta terganggunya respon-respon fisiologis seperti berkeringat maupun jantung berdebar saat bersinggungan mengenai seputar dunia kerja.

2. Aspek-aspek Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Ada empat aspek kecemasan menurut Greenberger dan Padesky (1995), yaitu:

a. Reaksi Fisik

Reaksi fisik yang terjadi pada orang yang cemas meliputi telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi memerah, dan pusing.

Kondisi ini biasa terjadi pada ketika seseorang menghadapi atau melihat suatu kejadian yang dirasa membahayakan bagi dirinya.

b. Pemikiran

Orang yang cemas biasanya memikirkan bahaya secara berlebihan, menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah, tidak menganggap penting bantuan yang ada dan khawatir serta berpikiran tentang hal yang buruk. Biasanya pemikiran ini akan menetap cukup lama, tanpa ada usaha dari individu untuk mengubah pemikirannya akan tetap seperti itu.

c. Perilaku

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

d. Suasana hati

Suasana hati yang cemas meliputi perasaan gugup, jengkel, cemas, dan panik. Suasana hati juga dapat berubah secara tiba-tiba ketika ia dihadapkan pada kondisi yang memunculkan kecemasan tersebut. Perasaan gugup dan panik dapat memunculkan kesulitan dalam memutuskan sesuatu. Misalnya dalam hal keinginan dan minat.

Deffenbacher dan Hazaleus (dalam Ghuron, 2010) mengemukakan bahwa sumber penyebab kecemasan, meliputi hal-hal di bawah ini:

a. Kekhawatiran (*worry*) merupakan pikiran negative tentang dirinya sendiri, seperti pikiran negative bahwa ia lebih jelek dibandingkan dengan teman-temannya.

b. Emosionalitas (*imosionality*) sebagai reaksi diri terhadap rangsangan saraf otonomi, seperti jantung berdebar-debar, keringat dingin dan tegang.

c. Gangguan dan hambatan dalam menyelesaikan tugas (*task generated interference*) merupakan kecenderungan yang dialami seseorang yang selalu tertekan karena pemikiran yang rasional terhadap tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kecemasan yang lebih komprehensif yaitu aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenberger dan Padesky (1995), yaitu: a. reaksi fisik, b. pemikiran, c. perilaku, d. suasana hati.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Adler dan Rodman (dalam Ghufron, 2010) menyatakan terdapat dua faktor yang menyebabkan adanya kecemasan, yaitu:

a. Pengalaman negatif masa lalu

Pengalaman ini merupakan hal yang tidak menyenangkan pada masa lalu mengenai peristiwa yang dapat terulang lagi pada masa mendatang, apabila seseorang menghadapi situasi atau kejadian yang sama dan juga tidak menyenangkan, misalnya pernah gagal dalam tes. Hal tersebut merupakan pengalaman umum yang menimbulkan kecemasan seseorang dalam menghadapi tes.

b. Pikiran yang tidak rasional

Para psikolog memperdebatkan bahwa kecemasan terjadi bukan karena suatu kejadian, melainkan kepercayaan atau keyakinan tentang kejadian itulah yang menjadi penyebab kecemasan. Ellis (dalam Ghufon, 2010) memberi daftar kepercayaan atau keyakinan kecemasan sebagai contoh dari pikiran yang tidak rasional yang di sebut buah pikiran yang keliru, yakni kegagalan katastrofik, kesempurnaan, persetujuan, dan generalisasi yang tidak tepat.

1) Kegagalan katastrofik

Yakni adanya asumsi dari dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan.

2) Kesempurnaan

Setiap orang menginginkan kesempurnaan. Individu ini mengharapkan dirinya berperilaku sempurna dan tidak cacat. Ukuran kesempurnaan di jadikan target dan sumber inspirasi bagi setiap orang. Apabila target ukuran kesempurnaan itu tidak tercapai, orang tersebut akan mengalami kecemasan.

3) Persetujuan

Persetujuan adanya keyakinan yang salah didasarkan pada ide bahwa terdapat hal virtual yang tidak hanya diinginkan, melainkan juga untuk mencapai persetujuan dari orang lain.

4) Generalisasi tidak tepat.

Keadaan ini juga memberi istilah generalisasi yang berlebihan. Hal ini terjadi pada orang yang mempunyai sedikit pengalaman.

Ghufran (2010) menjelaskan bahwa secara umum faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya kecemasan adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi tingkat religiusitas yang rendah, rasa pesimistis, takut gagal, pengalaman negatif pada masa lalu dan pikiran yang tidak rasional. Sedangkan faktor eksternal adalah seperti kurangnya dukungan sosial.

Greenberger dan Padesky (1995) menyatakan bahwa kecemasan berasal dari dua faktor, yaitu faktor kognitif dan faktor kepanikan yang terjadi pada seseorang, di antaranya adalah:

a. Faktor kognitif, meliputi:

1) Kecemasan disertai dengan persepsi bahwa seseorang sedang berada dalam bahaya atau terancam atau rentan dalam hal tertentu, sehingga gejala fisik kecemasan membuat seseorang siap merespon bahaya atau ancaman yang menurutnya akan terjadi. Ancaman tersebut bersifat fisik, mental atau sosial.

2) Persepsi ancaman berbeda-beda untuk setiap orang.

3) Sebagian orang, karena pengalaman mereka bisa terancam dengan mudahnya dan akan lebih sering cemas. Pemikiran tentang kecemasan berorientasi pada masa depan dan seringkali memprediksi malapetaka.

b. Faktor kepanikan

Panik merupakan perasaan cemas atau takut yang ekstrem. Rasa panic terdiri atas kombinasi emosi dan gejala fisik yang berbeda. Seringkali rasa panic ditandai dengan adanya perubahan sensasi fisik atau mental, dalam diri seseorang yang akan menderita gangguan panik, terjadi lingkaran setan saat gejala-gejala fisik, emosi, dan pemikiran saling berinteraksi dan meningkat secara cepat. Pemikiran ini menimbulkan ketakutan dan kecemasan serta merangsang keluarnya adrenalin. Pemikiran yang katastrofik dan reaksi fisik serta emosional yang lebih intens yang terjadi bias menimbulkan dihindarinya aktifitas atau situasi saat kepanikan telah terjadi sebelumnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan yang lebih komprehensif yaitu faktor yang dikemukakan oleh Greenberger dan Padesky (1995) terbagi kedalam dua faktor, yaitu: faktor kognitif dan faktor kepanikan.

C. Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate*

Berdasarkan salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja adalah pikiran yang tidak rasional yang meliputi kegagalan katastrofik yakni adanya asumsi dari dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan (Ghufron, 2010). Perasaan-perasaan ketidakmampuan individu dalam memecahkan masalah

tersebut muncul karena ketiadaan bimbingan dari orang terdekat dan kurangnya bimbingan atau pemahaman terhadap tahap-tahap perkembangan menuju kematangan karir. Untuk mengatasi perasaan-perasaan ketidakmampuan serta ketidaksanggupan mengatasi permasalahan dibutuhkan dimensi-dimensi kematangan karir, di antaranya perencanaan karir (*career planning*) yaitu dimensi ini mengukur sikap individu terhadap keterlibatan dalam melakukan berbagai perencanaan terkait pilihan karir, eksplorasi karir (*career exploration*) yaitu dimensi ini mengukur sikap individu terhadap sumber informasi yang diperoleh terkait karir, pengambilan keputusan (*decision making*) yaitu dimensi ini mengukur tentang pengetahuan individu berdasarkan perencanaan karir yang telah dibuat untuk memilih suatu pilihan karir, dan Informasi dunia kerja (*world of work*) yaitu dimensi ini mengukur pengetahuan individu tentang struktur pekerjaan dari keterampilan dari tingkat tinggi ke rendah, bagaimana cara mendapatkan dan mempertahankannya (Super dalam Sharf, 2016).

Kesulitan dalam proses menuju kematangan karir dapat menimbulkan kecemasan yang pada akhirnya akan berujung kepada rasa putus asa. Perasaan cemas dan putus asa di sebabkan oleh kurangnya keyakinan terhadap diri sendiri (Putro, 2018).

Maka dapat disimpulkan, apabila semakin tinggi kematangan karir seseorang maka akan semakin rendah kecemasan yang dialami oleh seseorang, begitu juga sebaliknya apabila semakin rendah kematangan karir seseorang maka akan semakin tinggi kecemasan yang dialami oleh seseorang.

Agar lebih jelas, hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada fresh graduate di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh dapat penulis paparkan dalam bagan 2.1 berikut

Bagan 2.1 Hubungan Kematangan Karir Dengan Kecemasan

Menghadapi Dunia Kerja



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian adanya hubungan negatif antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

BAB III

METODE PENULISAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitiannya berupa angka-angka dan analisis data akhir menggunakan statistik. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh (Sugiyono, 2017).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : Kematangan Karir
2. Variabel Terikat (Y) : Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kematangan karir

Super (dalam Winkel, 2006) menyatakan bahwa kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir diukur dengan menggunakan skala kematangan karir yang dikembangkan oleh Marpaung (2016) berdasarkan teori yang mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Thompson, Lindeman,

Super, Jordan, dan Myers (1981) yaitu: perencanaan karir (*career planning*), eksplorasi karir (*career exploration*), pengambilan keputusan (*decision making*), informasi dunia kerja (*world of work*).

2. Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Penulis merujuk pada pengertian kecemasan yang dikemukakan oleh Greenberger dan Padesky (1995) yaitu perasaan takut atau rasa gugup yang dirasakan seseorang ketika berhadapan dengan pengalaman yang sulit dalam kehidupan dan bersifat sementara. Kecemasan diukur dengan menggunakan skala kecemasan yang dikembangkan oleh Rachmady (2017) berdasarkan teori yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Greenberger dan Padesky (1995) yaitu: reaksi fisik, pemikiran, perilaku, dan suasana hati.

D. Subjek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* UIN AR-Raniry. Setelah populasi penelitian ditentukan, maka ditetapkan sampelnya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi *fresh graduate* UIN Ar-Raniry yang memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. *Fresh graduate* di UIN Ar-Raniry
- b. *Fresh graduate* yang menyelesaikan kuliah pada tahun 2016-2017
- c. Bersedia menjadi responden

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik *quota sampling*. Teknik *Quota sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah yang diinginkan terpenuhi (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* dua tahun terakhir pada enam Fakultas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry sebanyak 2948 orang (Data ICT Center UIN Ar-Raniry, 2018). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat dalam tabel penentuan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 310 orang (Sugiyono, 2017).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Prosedur Penelitian

- a. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Tahapan pertama dalam pelaksanaan penelitian yaitu menyiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah dua skala psikologi yaitu, skala kematangan karir dan

kecemasan menghadapi dunia kerja yang di susun dengan menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2017) bahwa dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban dalam skala ini dinyatakan dalam empat kategori, di sini penulis tidak menggunakan jawaban ragu-ragu. Alasan penulis tidak menggunakan jawaban ragu-ragu, dikarenakan dengan adanya jawaban ragu-ragu dapat menimbulkan kecenderungan subjek untuk menjawab jawaban ragu-ragu, apalagi subjek yang yang tidak yakin dengan jawaban pasti. Berikut adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Skala Kematangan Karir

Disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Super (dalam Sharf, 2016) terdiri dari: (a) perencanaan karir, (b) eksplorasi karir, (c) pengambilan keputusan, (d) informasi dunia kerja.

a) Perencanaan Karir (*Career Planning*)

Aitem dari dimensi ini untuk mempertanyakan strategi apa saja yang akan dilakukan dalam perencanaan karir, kemampuan atau *skill* terkait dengan pekerjaan yang dipilih dan pengetahuan individu tentang jenis pekerjaan yang dipilih.

b) Eksplorasi Karir (*Career Exploration*)

Aitem dari dimensi ini mempertanyakan bagaimana sikap individu terhadap sumber informasi yang diperoleh terkait karir.

c) Pengambilan Keputusan (*Decision Making*)

Aitem dari dimensi ini mempertanyakan tentang kemandirian dalam mengambil keputusan pekerjaan apakah sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki.

d) Informasi Dunia Kerja (*World Of Work*)

Aitem dari dimensi ini mempertanyakan tentang pengetahuan individu mengenai struktur dan pekerjaan dimulai dari tingkat keterampilan tinggi ke tingkat keterampilan rendah.

Bobot keseluruhan dari pengukuran skala kematangan karir terdiri dari 40 item yang dibagi kedalam 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* jika pernyataan mendukung adanya kematangan karir dalam menghadapi dunia kerja, sedangkan *unfavorable* jika pernyataan tidak mendukung adanya kematangan karir dalam menghadapi dunia kerja.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Skala Kematangan Karir

No.	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah	%
1.	Perencanaan Karir	1, 9, 17,25, 33	5, 13, 21, 29,37	10	25
2.	Eksplorasi Karir	2, 10, 18, 26, 34	6, 14, 22, 30, 38	10	25
3.	Pengambilan Keputusan	3, 11, 19, 27, 35	7, 15, 23, 31, 39	10	25
4.	Informasi Dunia Kerja	4, 12, 20, 28, 36	8, 16, 24, 32, 40	10	25
	Total	20	20	40	100

Skala kematangan karir dalam menghadapi dunia kerja mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu Sangat setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Penilaian pada skala kematangan karir bergerak dari empat sampai satu

pada aitem *favorable*, sedangkan pada aitem *unfavorable* bergerak dari satu sampai empat.

Tabel 3.2 Skor Aitem Skala Kematangan Karir

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

b. Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Greenberger dan Padesky (1995), yaitu: a) reaksi fisik, b) pemikiran, c) perilaku, d) suasana hati.

a) Reaksi Fisik

Aitem dari aspek ini mengukur reaksi fisik yang terjadi pada orang cemas meliputi telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar, pusung, dll.

b) Pemikiran

Aitem dari aspek ini mengukur tentang orang yang cemas biasanya memikirkan bahaya secara berlebihan, tidak menganggap penting bantuan dari yang ada, menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah dan khawatir serta berpikiran tentang hal yang buruk.

c) Perilaku

Aitem dari aspek ini mengukur orang yang cemas akan berperilaku menghindari situasi saat kecemasan muncul, meninggalkan situasi ketika kecemasan mulai terjadi dan mencoba melakukan banyak hal secara sempurna dan mencoba mencegah bahaya.

d) Suasana hati

Aitem dari dimensi ini mengukur suasana hati yang cemas meliputi perasaan gugup, jengkel, cemas, dan panik. Suasana hati juga dapat berubah secara tiba-tiba ketika ia dihadapkan pada kondisi yang memunculkan kecemasan tersebut. Perasaan gugup dan panic dapat memunculkan kesulitan dalam memutuskan sesuatu. Misalnya dalam hal keinginan dan minat.

Bobot keseluruhan dari pengukuran skala kecemasan menghadapi dunia kerja terdiri dari 37 item yang dibagi kedalam 20 aitem *favorable* dan 17 aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* jika pernyataan mendukung adanya kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, sedangkan *unfavorable* jika pernyataan tidak mendukung adanya kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

No.	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah	%
1.	Reaksi Fisik	1, 2, 4, 5, 6	3, 7, 8	8	21,6
2.	Pemikiran	9, 10, 12, 13, 14	11, 15, 16, 17	9	24,3
3.	Perilaku	18, 20, 22, 24, 26	19, 21, 23, 25, 27	10	27
4.	Suasana Hati	28, 30, 32, 33, 34	29, 31, 35, 36, 37	10	27
	Total	20	17	37	100

Skala kecemasan dalam menghadapi dunia kerja mempunyai empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Tidak setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Penilaian pada skala kecemasan dalam menghadapi dunia kerja ini bergerak dari empat sampai satu untuk item *favorable*, sedangkan satu sampai empat untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 3.4 Skor Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia kerja

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

b. Pelaksanaan Uji Coba (*Try Out*) Alat Ukur

Uji coba dilaksanakan pada tanggal 11 Desember 2018 sampai dengan 15 Desember 2018 kepada 60 orang subjek yang mendekati karakteristik penelitian, yaitu *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Uji coba dilakukan dengan menyebarkan skala penelitian secara *online* kepada subjek yang mendekati karakteristik penelitian. Selanjutnya, setiap subjek uji coba diberikan dua buah skala psikologi dengan total 77 aitem soal, yang terdiri dari 40 aitem soal kematangan karir dan 37 aitem soal kecemasan menghadapi dunia kerja. Setelah semua skala mencapai 60, penulis melakukan skoring dan menganalisis kedua skala dengan bantuan program SPSS versi 20.0 *for windows*.

c. Proses Pelaksanaan Penelitian

Proses pengumpulan data penelitian berlangsung selama 16 hari, yaitu dari tanggal 18 Desember 2018 sampai dengan 2 Januari 2019. Adapun penyebaran skala dilakukan dengan menyebarkan secara *online* dengan alamat *website* <http://goo.gl/forms/EY2dixVwfk4aD5uW2> yang ditujukan kepada subjek yang memenuhi kriteria penulis yang disebarakan melalui berbagai jenis media sosial. Penulis juga menyebarkan angket secara *offline* dengan bantuan teman-teman.

Setelah semua angket terkumpulkan kembali sejumlah yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dihentikan dan penelitian dilanjutkan ketahap berikutnya.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Periantalo (2015) validitas merupakan syarat utama dari alat ukur yang baik. Apabila suatu alat ukur menunjukkan validitas yang tinggi, maka betullah apa yang hendak diungkap. Validitas mengacu kepada kecermatan alat ukur mengukur apa yang hendak diungkap. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Haynes, Richard, dan Kubany (dalam Azwar, 2016) mengatakan bahwa makna validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrument ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi.

Menurut Azwar (2012) keputusan mengenai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis soal sendiri, tetapi juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*). Tentu tidak diperlukan kesepakatan penuh (100%) dari semua penilai untuk menyatakan bahwa suatu aitem adalah relevan dengan tujuan ukur skala. Apabila sebagian besar penilai sepakat bahwa suatu aitem adalah relevan, maka aitem tersebut dinyatakan sebagai aitem yang layak mendukung validitas isi skala.

Komputasi validitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung

CVR (*Content Validity Ratio*) diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME). *Subject Matter Experts* (SME) diminta untuk menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial untuk mendukung tujuan apa yang hendak diukur (Azwar, 2016). Suatu aitem dikatakan esensial apabila aitem tersebut dapat mempresentasikan dengan baik tujuan pengukuran (Azwar, 2012). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{CVR} = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Hasil komputasi CVR dari skala kematangan karir yang penulis pakai dengan *expert judgement* sebanyak tiga orang, dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

Tabel 3.5 Koefisien CVR Skala Kematangan Karir

No.	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	21.	1
2.	1	22.	1
3.	1	23.	1
4.	1	24.	1
5.	1	25.	1
6.	1	26.	1
7.	1	27.	1
8.	1	28.	1
9.	1	29.	1
10.	1	30.	1
11.	1	31.	1
12.	1	32.	1
13.	1	33.	1
14.	1	34.	1
15.	1	35.	1
16.	1	36.	1

17.	1	37.	1
18.	1	38.	1
19.	1	39.	1
20.	1	40.	0,33

Hasil komputasi *CVR* dari skala kecemasan menghadapi dunia kerja yang penulis pakai dengan *expert judgement* sebanyak tiga orang, dapat dilihat pada tabel 3.6 di bawah ini:

Tabel 3.6 Koefisien *CVR* Skala Kecemasan menghadapi dunia kerja

No.	Koefisien <i>CVR</i>	No	Koefisien <i>CVR</i>
1.	1	20.	1
2.	1	21.	1
3.	1	22.	1
4.	1	23.	1
5.	0,33	24.	1
6.	1	25.	1
7.	1	26.	0,33
8.	1	27.	1
9.	1	28.	1
10.	1	29.	1
11.	1	30.	0,33
12.	1	31.	1
13.	1	32.	1
14.	1	33.	1
15.	1	34.	1
16.	0,33	35.	1
17.	0,33	36.	1
18.	1	37.	1
19.	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* pada dua skala di atas (dalam tabel 5 dan 6) di atas memperlihatkan bahwa semua koefisien *CVR* di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Sebelum penulis melakukan analisis reliabilitas, penulis terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari Pearson. Berikut rumus korelasi *product moment*:

$$r_{iX} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum X^2 - (\sum X)^2/n]}}$$

Keterangan:

i = Skor aitem

X = Skor skala

n = Banyaknya responden

Aitem yang mempunyai daya beda yang baik adalah aitem yang berkorelasi secara positif dan signifikan. Kriteria dalam pemilihan aitem yang penulis gunakan berdasarkan korelasi aitem total yaitu menggunakan batasan $r_{iX} \geq 0,30$ untuk aitem kematangan karir dan batasan $r_{iX} \geq 0,30$ untuk aitem kecemasan menghadapi dunia kerja. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga r_{iX} kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah. Batasan ini merupakan suatu konvensi. Penyusun tes boleh menentukan sendiri batas minimal daya diskriminasi aitemnya dengan mempertimbangkan isi dan tujuan pengukuran skala yang telah di susun (Azwar, 2012).

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala (kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja) dapat dilihat pada table 3.7 dan 3.8 di bawah ini:

Tabel 3.7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kematangan Karir

No.	r_{ix}	No.	r_{ix}	No.	r_{ix}
1.	0,392	15.	0,423	29.	0,488
2.	0,440	16.	0,493	30.	0,424
3.	0,252	17.	0,170	31.	0,176
4.	0,249	18.	0,396	32.	0,373
5.	-0,306	19.	0,448	33.	0,354
6.	0,399	20.	0,639	34.	0,321
7.	-0,18	21.	0,384	35.	0,469
8.	0,540	22.	0,463	36.	0,401
9.	0,280	23.	0,523	37.	0,477
10.	0,208	24.	0,422	38.	0,560
11.	0,166	25.	0,487	39.	0,475
12.	0,414	26.	0,393	40.	0,479
13.	0,479	27.	0,507		
14.	0,466	28.	0,287		

Berdasarkan table 3.7 di atas, dari 40 aitem diperoleh 30 aitem yang terpilih dan 10 aitem yang tidak terpilih (3, 4, 5, 7, 9, 10, 11, 17, 28, 31). Selanjutnya 30 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Tabel 3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

No.	r_{ix}	No.	r_{ix}	No.	r_{ix}
1.	0,334	14.	0,407	27.	0,432
2.	0,391	15.	0,310	28.	0,443
3.	0,310	16.	0,070	29.	0,201
4.	0,341	17.	0,466	30.	-0,068
5.	0,277	18.	0,303	31.	0,011
6.	0,311	19.	0,550	32.	0,503
7.	0,410	20.	0,473	33.	0,371
8.	0,403	21.	0,457	34.	-0,003
9.	0,396	22.	0,410	35.	0,571
10.	0,609	23.	0,336	36.	0,403

11.	0,485	24.	0,472	37.	0,509
12.	0,277	25.	0,477		
13.	0,595	26.	0,498		

Berdasarkan table 3.8 di atas, dari 37 aitem diperoleh 30 aitem aitem yang terpilih dan 7 aitem yang tidak terpilih (5, 12, 16, 29, 30, 31, 34). Selanjutnya 30 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas kedua skala ini, menggunakan teknik Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{S_{y1}^2 + S_{y2}^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan:

S_{y1}^2 dan S_{y2}^2 = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2
 S_x^2 = Varians skor X

Hasil analisis reliabilitas tahap pertama pada skala kematangan karir diperoleh $r_{iX} = 0,883$. Selanjutnya penulis melakukan reliabilitas tahap kedua dengan membuang sepuluh (10) aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah). Hasil analisis reliabilitas tahap kedua pada skala kematangan karir diperoleh $r_{iX} = 0,902$. Sedangkan hasil analisis tahap pertama pada skala kecemasan menghadapi dunia kerja diperoleh $r_{iX} = 0,874$. Selanjutnya penulis melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang tujuh (7) aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah). Hasil analisis reliabilitas tahap kedua pada skala kecemasan menghadapi dunia kerja diperoleh $r_{iX} = 0,893$

Uji coba tahap pertama pada skala kematangan karir menunjukkan indeks daya beda pernyataan berkisar antara -0,306 hingga 0,639 dan tahap kedua

menunjukkan indeks daya beda pernyataan berkisar antara 0,285 hingga 0,677. Sedangkan hasil uji coba tahap pertama pada skala kecemasan menghadapi dunia kerja menunjukkan indeks daya beda pernyataan berkisar antara -0,068 hingga 0,609 dan tahap kedua menunjukkan indeks daya beda pernyataan berkisar antara 0,261 hingga 0,604.

Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas di atas, penulis memaparkan kisi-kisi dari kedua skala tersebut sebagaimana yang dipaparkan pada table 3.9 dan 3.10 dibawah ini.

Tabel 3.9 Kisi-Kisi Akhir Skala Kematangan Karir

No.	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah	%
1.	Perencanaan Karir	1, 17, 23	6, 13, 20, 27	7	23,33
2.	Eksplorasi Karir	2, 10, 18, 24	3, 7, 14, 21, 28	9	30
3.	Pengambilan Keputusan	11, 19, 25	8,15,29	6	20
4.	Informasi Dunia Kerja	5, 12, 26	4, 9, 16, 22, 30	8	26,67
	Total	13	17	30	100

Tabel 3.10 Kisi-Kisi Akhir Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

No.	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah	%
1.	Reaksi Fisik	1, 2, 4, 5	3, 6, 7	7	23,33
2.	Pemikiran	8, 9, 11, 12	10, 13, 14	7	23,33
3.	Perilaku	15, 17, 19, 21, 23	16, 18, 20, 22, 24	10	33,34
4.	Suasana Hati	25, 26, 27	28, 29, 30	6	20
	Total	16	14	30	100

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data meliputi kegiatan sebagai berikut:

a. Editing

Editing adalah proses pengecekan atau pemeriksaan data yang telah berhasil dikumpulkan dari lapangan, karena ada kemungkinan data yang telah masuk tidak memenuhi syarat atau tidak dibutuhkan. Tujuan dilakukan editing adalah untuk mengoreksi kesalahan-kesalahan dan kekurangan data yang terdapat pada catatan lapangan. Pada kesempatan ini, kesalahan data dapat diperbaiki dan kekurangan data dilengkapi dengan mengulangi pengumpulan data, atau dengan cara penyisipan data.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam proses editing yaitu:

1) Pengambilan Sampel

Perlu dicek saat pengambilan sampel sudah memenuhi kaidah-kaidah pengambilan sampel atau belum.

2) Kejelasan Data

Kegiatan pada tahap ini adalah mengecek apakah data yang telah masuk dapat dibaca dengan jelas, jika terdapat tulisan tangan atau singkatan yang kurang jelas perlu dilakukan verifikasi kepada pengumpul data.

3) Kelengkapan Isian

Tahap ini dilakukan pengecekan apakah isian responden ada yang kosong atau tidak, bila kosong ada dua kemungkinan pertama memang tidak ada jawaban atau kemungkinan kedua responden menolak menjawab.

4) Keserasian Jawaban

Tahap ini dilakukan pengecekan keserasian jawaban responden, ini dilakukan untuk menghindari jawaban responden yang bertentang.

b. Codeting

Codeting adalah kegiatan pemberian kode tertentu pada tiap-tiap data yang termasuk kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka-angka atau huruf untuk membedakan antara atau identitas data yang dianalisis.

c. Tabulasi

Tabulasi adalah proses penempatan data ke dalam bentuk tabel yang telah diberi kode sesuai dengan kebutuhan analisis. Table-tabel yang dibuat sebaiknya mampu meringkas agar memudahkan dalam proses analisis data (Siregar, 2014).

2. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang sudah penulis kumpulkan, sebelum diolah untuk uji hipotesis perlu dilakukan uji prasyarat.

1. Uji Prasyarat

Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data normal atau tidak. Data dinyatakan normal jika signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2011).

b. Uji linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi pada linieritas lebih besar dari 0,05 (Priyanto, 2011).

2. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu bahwa kematangan karir berkorelasi terhadap kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis *Product Moment* dan *Pearson*. Analisis penelitian data yang dipakai adalah dengan bantuan computer program SPSS versi 20.0 *for windows* . Adapun rumus korelasi sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien Korelasi variabel X dan Y
Σxy	= Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y
Σx	= Jumlah skor skala variabel X
Σy	= Jumlah skor skala variabel Y
N	= Banyak Subjek

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada enam fakultas di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Keenam fakultas tersebut yaitu Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Usuluddin dan Filsafat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Adab dan Humaniora, Fakultas Syariah dan Hukum, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Sampel penelitian berjumlah 310 orang *fresh graduate*. Data demografi sampel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Data Demografi Sampel Penelitian

No.	Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
1.	Usia	23	61	19,68	100%
		24	115	37,1	
		25	64	20,64	
		26	60	19,35	
		27	10	3,23	
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki	124	40	100%
		Perempuan	186	60	
3.	Tahun Lulus	2016	130	41,94	100%
		2017	180	58,06	
4.	Fakultas	FAH	33	10,65	100%
		FDK	62	20	
		FUF	19	6,13	
		FTK	80	25,80	
		FEBI	22	7,1	
		FSH	94	30,32	

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa sampel penelitian dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 124 orang (40%), lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah sampel yang berjenis kelamin perempuan yaitu 186 Orang (60%). Berdasarkan usia sampel pada penelitian ini berkisar antara 23-27 tahun, dengan mayoritas sampel berada pada usia 24 tahun sebanyak 115 orang (37,1%), 25 tahun sebanyak 64 Orang (20,64%), 23 tahun sebanyak 61 orang (19,68%), 26 tahun sebanyak 60 orang (19,35%), dan 27 tahun sebanyak 10 orang (3,23%). Berdasarkan tahun lulus, sampel penelitian pada tahun 2017 berjumlah 180 orang (58,06%) lebih banyak dibandingkan dengan tahun 2016 yaitu berjumlah 130 orang (41,94%). Selanjutnya, berdasarkan fakultas sampel penelitian tertinggi yaitu FSH 94 orang (30,32%), FTK 80 orang (25,80%), FDK 62 orang (20%), FAH 33 orang (10,65%), FEBI 22 orang (7,1%) dan FUF 19 orang (6,13%).

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan penulis adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Tujuan dari kategorisasi ordinal adalah menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Cara pengkategorian ini diperoleh dengan membuat kategori normatif subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang

mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal. Deskripsi data hasil penelitian dalam pengkategorian sampel dapat dikategorisasikan kedalam tiga kategori yaitu, rendah, sedang, dan tinggi (Azwar, 2012).

Analisis secara deskriptif dilakukan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan empiris (berdasarkan kenyataan dilapangan). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variabel kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja secara spesifik dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kematangan Karir	120	30	75	15	118	53	83,6	10,1
Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	120	30	75	15	98	39	72,2	8,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

1. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.2, analisis deskriptif pada skala kematangan karir secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30, maksimal 120, skor rata-rata 75, dan standar deviasi 15.

Sementara data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 53, maksimal 118, skor rata-rata 83,6, dan standar deviasi 10,1.

Sedangkan analisis pada skala kecemasan menghadapi dunia kerja secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30, maksimal 120, skor rata-rata 75, dan standar deviasi 15. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 39, maksimal 98, nilai rata-rata 72,2, dan standar deviasi 8,5. Berikut rumus pengkategorian.

$$\begin{array}{ll} X < (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) & \text{Rendah} \\ (\bar{x} - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) & \text{Sedang} \\ (\bar{x} + 1,0 \text{ SD}) \leq X & \text{Tinggi} \end{array}$$

Keterangan :

- \bar{x} = Rata-rata empirik pada skala
- SD = Standar Deviasi
- N = Jumlah subjek
- X = Rentang butir pernyataan

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas, dapat dibuat dalam tiga kategorisasi data yang masing-masing dapat dipaparkan pada tabel 4.3 dan 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.3 Kategorisasi Kematangan Karir

Interval	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
$X < 73$	Tidak matang	41	13,49
$73 \leq X < 94$	Kurang matang	211	69,41
$X \geq 94$	Matang	52	17,10
Jumlah		304	100

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry memiliki kematangan karir yang kurang matang berjumlah 69,41, 13,49% memiliki kematangan karir yang tidak matang, dan

17,10% memiliki kematangan karir yang matang. Artinya tingkat kematangan karir pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry secara umum tergolong kurang matang.

Tabel 4.4 Kategorisasi Kecemasan Menghadapi Dunia kerja

Interval	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
$X < 64$	Rendah	51	16,78
$64 \leq X < 81$	Sedang	218	71,71
$X \geq 81$	Tinggi	35	11,51
Jumlah		304	100

Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja sedang berjumlah 71,71%, 16,78% memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja rendah, dan 11,51% memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja tinggi. Artinya tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry secara umum tergolong sedang.

2. Uji Prasyarat

Penggunaan uji prasyarat pada penelitian bertujuan menentukan uji statistik yang akan digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel. Uji prasyarat yang penulis lakukan adalah:

a. Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini (kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja) dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5 Uji Normalitas Sebaran Data penelitian

No.	Variabel Penulisan	Koefisien K-S Z	P
1.	Kematangan Karir	0,676	0,750
2.	Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	1,310	0,064

Berdasarkan data tabel 4.5 di atas, memperlihatkan bahwa variabel kematangan karir berdistribusi normal K-S Z = 0,676 dengan $p = 0,750 (> 0,05)$. Sedangkan sebaran data pada variabel kecemasan menghadapi dunia kerja diperoleh sebaran data yang juga berdistribusi normal dengan K-S Z = 1,310 dengan $p = 0,064 (> 0,05)$. Karena kedua variabel berdistribusi normal, maka hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini. Sampel sebenarnya dalam penelitian ini adalah 310 orang, dikarenakan salah satu variabel yaitu kecemasan menghadapi dunia kerja tidak normal maka saya menggunakan metode *outliers* untuk menormalkan data tersebut. *Outliers* adalah data yang memiliki skor ekstrem, baik ekstrem tinggi maupun ekstrem rendah. Adanya *outliers* dapat membuat data condong ke kiri atau ke kanan. Beberapa ahli menilai bahwa data *outliers* ini lebih baik kita buang, karena ada kemungkinan subjek mengerjakan dengan asal-asalan, selain itu adanya data *outliers* juga mengacaukan pengujian statistik. Setelah penulis membuang data *outliers* maka diperoleh sampel 304 orang dan kedua variabel berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Hubungan

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6 Uji Linieritas Hubungan Data Penelitian

Variabel Penulisan	<i>F Deviation From Linearity</i>	<i>P</i>
Kematangan Karir vs Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	1,046	0,400

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh varian (*F deviation from linearity*) kedua variabel di atas yaitu $F = 1,046$ dengan $p = 0,400$ ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kematangan karir dengan variabel kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

3. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan korelasi Pearson. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penulisan	<i>Pearson Correlation</i>	<i>P</i>
Kematangan Karir vs Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja	-0,246	0,000

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,246 dengan $p = 0,000$. Yaitu ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, sebesar $r = -0,246$ dengan $r^2 = 0,061$. Hubungan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kematangan karir maka semakin rendah

kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah kematangan karir maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Sumbangan relatif kematangan karir dalam menurunkan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry yaitu sebesar 6,1%. Berarti 93,9% lagi, kecemasan menghadapi dunia kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kematangan karir.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson product moment* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil pengujian korelasi antara kematangan karir dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja yang menunjukkan nilai $r = -0,246$ dengan $p = 0,000$ ($< 0,05$) yang berarti hipotesis penelitian diterima, dimana semakin tinggi kematangan karir, maka diikuti semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah kematangan karir, maka diikuti semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Hasil penelitian ini, diperoleh hasil koefisien korelasi kuadrat koefisien (r^2) adalah sebesar 0,061. Hasil ini berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian

ini yaitu kematangan karir hanya memberikan pengaruh relatif sebesar 6,1% terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Sedangkan 93,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kematangan karir. Pengaruh kematangan karir terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja seperti ada dalam penelitian ini, merupakan pengaruh yang sangat meyakinkan ($p= 0,000$) antara kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kematangan karir adalah hal yang sangat penting jika dihubungkan dengan tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja khususnya pada *fresh graduate*.

Menurut Setyowati, karir dimaknai sebagai suatu hal yang menentukan masa depan mereka, pekerjaan atau mata pencaharian, lambang kesuksesan, bagian dari pengembangan diri, dengan pengalaman dan suatu proses kehidupan yang penting dan harus dijalani. Pemaknaan karir ini menunjukkan mereka telah menempatkan karir sebagai bagian yang penting dan adanya kesadaran untuk memikirkan mengenai karir masa depan. Individu yang memiliki kematangan karir ditandai dengan ciri individu meningkatkan pengetahuan mengenai diri, meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan, meningkatkan kemampuan memilih pekerjaan, meningkatkan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diharapkan (Linda, 2015)

Menurut Abdullah dan Hendayani (2018) kematangan karir akan berdampak pada kesiapan seseorang untuk membuat pilihan karir termasuk didalamnya mengenai studi lanjutan. Mahasiswa dengan kematangan karir yang

rendah akan merasa kebingungan dalam menentukan pilihan karir yang tepat. Menurut Lestari (dalam Azhari, 2016) menjelaskan bahwa dengan memiliki kemampuan (*skill*) yang baik, maka dapat menurunkan tingkat kecemasan individu.

Menurut Sari (2014) kecemasan dalam menghadapi dunia kerja adalah penilaian diri individu terhadap pencapaian tujuan yang berkaitan dengan dunia kerja yang belum pasti dan tidak dapat diramalkan, sehingga menyebabkan konflik dalam diri yang mengakibatkan terganggunya pola pikir seperti ketakutan dan kekhawatiran terhadap dunia kerja, terjadinya perilaku seperti menghindari segala macam hal yang berkaitan dengan dunia kerja, serta terganggunya respon-respon fisiologis seperti berkeringat maupun jantung berdebar sangat bersinggungan mengenai dunia kerja.

Hal ini didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja yang dikemukakan oleh Adler dan Rodman (dalam Ghufron, 2010), yaitu pengalaman negatif masa lalu, dan pikiran yang tidak rasional. Salah satu faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja yaitu pikiran yang tidak rasional, meliputi kegagalan katastrofik yaitu asumsi dalam diri seseorang bahwa akan terjadi sesuatu yang buruk pada dirinya. Individu mengalami kecemasan dan perasaan-perasaan ketidakmampuan serta tidak sanggup mengatasi permasalahan.

Hasil analisis data secara deskriptif di atas menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry memiliki kematangan karir yang kurang matang berjumlah 69,41, 13,49% memiliki kematangan karir tidak

matang, dan 17,10% memiliki kematangan karir matang. Artinya tingkat kematangan karir pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry secara umum tergolong sedang.

Selanjutnya hasil analisis data secara deskriptif menunjukkan bahwa *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja sedang berjumlah 71,71%, 16,78% memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja rendah, dan 11,51% memiliki kecemasan menghadapi dunia kerja tinggi. Artinya tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry secara umum tergolong sedang.

Jadi dapat disimpulkan, hasil analisis data deskriptif variabel kematangan karir dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* sama-sama dikategorisasikan dalam kategori sedang.

Pada saat proses pelaksanaan penulisan, penulis menemui keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Pertama, diantaranya sampel penelitian (*fresh graduate*) umumnya tidak lagi beraktivitas dikampus sehingga sulit untuk ditemui. Kedua, alat ukur dianggap memiliki pernyataan yang cukup banyak sehingga subjek merasa jenuh dan mengeluh pada saat mengisi. Ketiga, dikarenakan ada sebagian proses pengumpulan data dilakukan secara *online*, penulis tidak dapat mengontrol langsung pada saat responden mengisi skala tersebut sehingga ada data yang tidak valid dan sempat terkendala pada saat mengolah data.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan hasil korelasi *Pearson Product Moment* yang memberi angka sebesar $r = -0,246$ dengan $p = 0,000$ atau $p < 0,01$. Artinya, semakin tinggi kematangan karir, maka diikuti semakin rendah kecemasan meghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah kematangan karir, maka diikuti semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Adapun hasil korelasi koefisien kuadrat (r^2) adalah sebesar 0,061. Hal ini berarti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kematangan karir hanya memberikan pengaruh relatif sebesar 6,1% terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, sedangkan 93,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain kematangan karir.

B. Saran

Penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yakni sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa dan *Fresh Graduate*

Dari hasil penelitian ini, penulis menyarankan kepada mahasiswa dan *fresh graduate* agar melakukan persiapan karir yang matang untuk mempersiapkan diri masuk dunia kerja. Dengan adanya kematangan karir, maka diharapkan kecemasan-kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dapat diatasi dengan lebih mudah.

2. Bagi tenaga pengajar dan lembaga

Diharapkan untuk dapat meningkatkan perkembangan karir mahasiswa, sehingga saat sudah lulus nantinya lebih mampu untuk menentukan pilihan karir yang di inginkan.

3. Bagi penulis selanjutnya

Bagi penulis selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai kecemasan menghadapi dunia hendaknya memperhatikan faktor-faktor lain yang menyebabkan terjadinya kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S.N., & Handayani, N. (2018). Dukungan Teman Sebaya dan Kematangan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*. Vol. 6, No. 1, hlm. 28-40
- Adhyaksa, M.A., & Rusgiyono, A. (2010). Persepsi Dunia Kerja Terhadap Lulusan Fresh Graduate SI Menggunakan Multidimensional Unfolding (Studi Kasus: Dunia Usaha di Kabupaten Batang). *Media Statistika*. Vol.3, No. 1, hlm 49-57
- Azhari, T.R., & Mirza. (2016). Hubungan Regulasi Diri dengan Kecemasan menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Syiah Kuala. Vol. 2, No. 2, hlm 23-29
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- . (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. *Ekonomi.Kompas.com/read/2017/11/06/153940126/agustus 2017 (diakses pada tanggal 14 februari 2018)*
- Daniato, W. (2005). Hubungan Antara Konsep Diri dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Data ICT Center UIN Ar-Raniry Banda Aceh. 2018
- Ghufron, M.N., & Risnawati, S.R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Greenberger, D & Padesky, C.A. (1995). *Mind Over Mood*. New York: KP Company
- Hadi, F. (2011). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja. *Skripsi*
- Halgin, R.P., & Whitbourne, S.K. (2010). *Psikologi abnormal: perspektif klinis pada gangguan psikologis, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Humanika

- Hanifa, Y. (2017). Hubungan Antara Emotional Quotient dan Adversity Quotient dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Siswa SMK Muhammadiyah I Samarinda. *Psikoborneo* 5 (1)
- Hurlock, E.B. (1996). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga
- Isnaini, N.S. N., & Lestari, R. (2015). Kecemasan pada Pengangguran Terdidik lulusan Universitas. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Vol. 13, No. 1, hlm 39-50
- Linda, D.J. (2015). Gambaran Kematangan Karir Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Psibernetika*. Vol. 8, No. 2, Im 185-203
- Marpaung, D.N. (2016). Kematangan Karir Siswa SMU di Banda Aceh Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Jenis Sekolah. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Syiah Kuala
- Meutia, M. (2016). Efikasi Diri dan Kematangan Karir Pada Mahasiswa Psikologi Tingkat AKhir di Unsyiah. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Syiah Kuala
- Muslimin, Z.I., & Budiwati, E. (2012). Kematangan Karir di Tinjau dari Locus Of Control Internal dan Usia pada Mahasiswa Psikologi Uiniversitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta. *Jurnal Psikologi mandiri*
- Nevid, J.S., Rahun, S.A., & Greene, B. (2005). *Psikologi Abnormal Edisi Kelima Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- Nugroho, T.F.A. (2010). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir di Fakultas Psikologi Universitas Sanata Darma Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma
- Periantalo, J. (2015). *Validitas Alat Ukur Psikologi: Aplikasi Praktis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Pravitasari, A. (2014). Hubungan Antara Self Esteem Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XI Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Depok. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Priyatno, D. (2011). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi kesatu*. Yogyakarta: ANDI
- Putranto, S.A.E. (2016). Hubungan Kemandirian Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMKN depok Sleman Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma
- Putro, N.K, (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Kematangan karir pada mahasiswa. *Skripsi*. Psikologi UIN Sunan Ampel

- Rachmawati, E.Y. (2012). Hubungan Antara *Self Efficacy* dengan Kematangan Karir pada Mahasiswa Tingkat Awal dan Tingkat Akhir di Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 1, No. 1, hlm 1-25
- Sari, D.Y., & Astuti, T.P. (2014). Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja di Tinjau dari Konsep Diri Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Fakultas psikologi Universitas Diponegoro. Vol. 3, No. 4, hlm 1-12
- Sharf, R.S. (2016). *Applyng Career Development Theory To Counseling*. United StatesOf America: Brooks Publishing Company
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wicaksono, D.R. (2016). Hubungan Antara Dukungan sosial Dengan Kecemasan Dalam menghadapi Dunia Kerja Pada Siswa SMK. *Skripsi*. Fakultas psikologi Universitas Sanata Dharma
- Winkel, W.S., & Hastuti. (2006). *Bimbingan dan Konseling di Instansi Pendidikan (Edisi Revisi, cetakan kelima)*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Yunita, E. (2013). Hubungan Antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Mahasiswa Semester Akhir Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Naskah Publikasi*

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Skala Uji Coba Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 3 Koefisien Korelasi Aitem Total Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 4 Skala Penelitian Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian Kematangan karir dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada *Fresh Graduate*
- Lampiran 6 Analisis Penelitian (Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Hipotesis)
- Lampiran 7 Tabulasi CVR
- Lampiran 8 Administrasi Penelitian

Surat Pengantar Penelitian Ilmiah Mahasiswa dari Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry kepada Kepala ICT dan Dekan Di lingkungan UIN Ar-Raniry.

Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jln. Syekh Abdul Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Situs: <http://ar-raniry.ac.id> Email: psikologi@ar-raniry.ac.id

Nomor : 506/Un.08 / F.Psi I/PP.00.9 /08/2018
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

20 Agustus 2018

Kepada Yth.
Kepala ICT UIN Ar-Raniry
di-
Tempat

Assalamu'aliikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Bahwa dalam penyelesaian studi mahasiswa Program Studi Psikologi, kami memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin kepada mahasiswa kami berikut ini:

N a m a : Khairunnisak
N I M : 140901025
Fakultas : Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Prodi / Semester : Psikologi /IX (Sembilan)

Untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi mahasiswa tersebut dengan judul "Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan Menghadapi Dunia kerja pada *Fresh Graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh".

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalam,

an Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik &
Kebudayaan,



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor :B-95/Un.08/FPsi/KP.00.4/03/2018
TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL 2017/2018
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil tahun Akademik 2017/2018 pada Fakultas Psikologi, dipandang perlu menetapkan Pembimbing Skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Seminar Proposal Skripsi tanggal 26 Januari 2018.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi
- Pertama** : Menunjuk Saudara 1. Jasmadi, S.Psi.,MA.,Psikolog Sebagai Pembimbing Pertama
2. Rawdhah Binti Yasa, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi :
- Nama : Khairunnisak
NIM/Prodi : 140901025 /Psikologi
Judul : Hubungan Antara Kematangan Karir dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
- Kedua** : Kepada Pembimbing Yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat Keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry tahun 2018;
- Keempat** : Surat Keputusan ini berlaku selama satu tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagai mana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 02 Maret 2018 M
14 Rajab 1439 H

Dekan,

Eka Srimulyani



Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang Bersangkutan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Khairunnisak
2. Tempat/Tgl Lahir : Kiran Dayah/ 03 Desember 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 140901025
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Lr. PBB 2 Darussalam
 - a. Kecamatan : Syiah Kuala
 - b. Kabupaten : Banda Aceh
 - c. Provinsi : Aceh
8. Email : khairunnisak211@gmail.com

Riwayat Pendidikan

9. SD/MI : MIN Kiran Tahun Lulus (2008)
10. SMP/MTS : MTsN Bandar Dua Tahun Lulus (2011)
11. SMA/MA : MAN Bandar Dua Tahun Lulus (2014)

Orang Tua/Wali

12. Nama Ayah : Saifuddin
13. Nama Ibu : Suryani
14. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Wiraswasta
 - b. Ibu : IRT
15. Alamat Orang Tua : Desa. Kiran Dayah Kec. Jangka Buya Kab. Pidie Jaya

Banda Aceh, 17 Januari 2019

Penulis,

Khairunnisak