

Kematangan Karir dengan Kecemasan Karir Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Maria Anatasya Alexander¹, Diana Putri Arini²

Fakultas Humaniora dan Ilmu Pendidikan, Universitas Katolik Musi Charitas
E-mail: mariaanatasyaa16@gmail.com diana_putri@ukmc.ac.id

Abstrak. Dampak dari Covid-19 belum memulihkan kondisi perekonomian dan industri dunia kerja, hal ini menimbulkan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah hubungan kematangan karir dengan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang berarti penelitian berupa angka-angka dan dengan analisis menggunakan statistik dengan analisis data menggunakan Product Moment. Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir dengan kriteria tidak sedang magang, tidak sedang cuti kuliah dan tidak sedang mengikuti program pertukaran pelajar. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kematangan karir dan kecemasan karir dengan nilai sig sebesar 0,000. Artinya semakin tinggi kematangan karir maka semakin tinggi pula kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa kematangan karir tidak cukup untuk mengatasi kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir selama masa paska pemulihan Covid, Oleh karena itu disarankan penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang sekiranya dapat berhubungan negatif terhadap kecemasan karir seperti efikasi diri.

Kata kunci : kematangan karir, kecemasan karir, mahasiswa tingkat akhir.

Abstract. The impact of Covid-19 has not restored economic and industrial conditions, this has caused career anxiety among university students. This study aims to determine whether there is a relationship between career maturity and career anxiety in final year students. The method used in this study is a quantitative method, which means research in the form of numbers and analysis using statistics with data analysis using Product Moment. The respondent in this study were final year students with the criteria of not currently having an internship, not currently on leave from college and not currently participating in a student exchange program. The results showed that there was a significant relationship between career maturity and career anxiety with a sig value of 0.000. This means that the higher the career maturity, the higher the career anxiety of final year students. This study implies that career maturity is not enough to overcome career anxiety in final year students during the post-Covid recovery period. Therefore, it is suggested that further research examine other variables that may be negatively related to career anxiety such as self-efficacy

Keywords : career maturity, career anxiety, final year student

Pendahuluan

World Health Organization (WHO) sudah mencabut status darurat Covid 19 sehingga masyarakat dapat beraktivitas seperti semula (Nugraheny, 2023). Kondisi paska Covid tampaknya tidak bisa pulih sepenuhnya terutama dalam dunia industry dan ekonomi. Badan Pusat Statistik melaporkan terdapat 7,99 juta masyarakat Indonesia menganggur, angka ini sudah berkurang sekitar 410 ribu dari tahun 2022(CNN Indonesia, 2023).

Trend lain terjadi ada banyak perusahaan start up dan perusahaan yang menyatakan bangkrut atau melakukan PHK dalam rangka efisiensi pada pertengahan 2022 dan awal 2023 (Dewi, 2023). Kondisi ini membuat jumlah serapan angkatan kerja terbatas yang menimbulkan tingkat persaingan pencarian kerja pada mahasiswa lulusan selama Covid 19 dan paska Covid 19 menjadi lebih sulit. Situasi ini menimbulkan kecemasan karir pada mahasiswa yang sedang memasuki semester akhir.

Mahasiswa tingkat akhir mengalami tekanan dari dirinya sendiri karena mencemaskan mendapatkan pekerjaan dengan upah layak atau tidak. Tsai (2017) berpendapat bahwa

kecemasan karir dapat menghambat seseorang dalam pengambilan keputusan sehingga proses perkembangan karirnya menjadi terhambat. Hal lain yang mempengaruhi kecemasan karir yaitu perasaan khawatir akan kegagalan, frustrasi pada tindakan hasil yang lalu, memiliki evaluasi diri yang negatif, mempunyai orientasi diri yang negatif memiliki perasaan negatif akan kemampuan yang dimilikinya (Wan, Yasmami & Rizky, 2020).

Kecemasan karir dapat merusak kemampuan individu untuk mempersiapkan suatu hal secara efektif dan efisien pada masa depan (Li & Shuyu, 2021). Kondisi kecemasan karir dapat diminalisir jika mahasiswa memiliki kematangan karir. Kematangan karir merupakan kondisi yang membuat individu memiliki perencanaan dan gambaran masa depan.

Kematangan karir merupakan kesiapan individu untuk mengambil keputusan karir dan menghadapi perkembangan karir yang cocok dengan dirinya di usia yang tepat (Jatmika & Linda, 2015). Adanya kematangan karir membuat individu sadar akan pilihan dirinya, membuat keputusan karir berdasarkan pilihan atau kesempatan

yang realistis. Menurut Al-Arifin (2013) fungsi kematangan karir adalah membantu individu untuk membuat suatu rencana dan menentukan tujuan dalam melakukan pemilihan karirnya dan melakukan evaluasi terhadap karir yang dipilihnya telah sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dapat digunakan sebagai pedoman hidupnya.

Seseorang yang mempunyai kematangan karir memiliki pemahaman terhadap konsep pekerjaan, wawasan dalam dunia kerja, memiliki keahlian yang didapat selama berproses di kampus seperti mengikuti program magang, organisasi, kegiatan kemahasiswaan, menjadi asisten dosen. Hal-hal ini menambah wawasan mengenai dunia kerja dan pekerjaan.

Individu yang memiliki kematangan karir asumsinya sudah mempersiapkan kondisinya kedepan sehingga ia berusaha untuk memaksimalkan potensinya yang dapat digunakan dalam dunia kerja. Peneliti berhipotesa bahwa ada korelasi negatif antara kematangan karir dengan kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Keterbaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah mengkaji situasi kecemasan karir

pada mahasiswa tingkat akhir dipaska setelah pemulihan Covid 19.

Metode

Metode penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2016) metode kuantitatif adalah penelitian berupa angka-angka yang menggunakan analisis statistic, berlandaskan filsafat positivisme dan memiliki kaidah ilmiah / scientific seperti konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan suatu series butir (butir soal) yang responden memberikan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap butir soal tersebut (Yusuf, 2019). Dalam penelitian ini terdapat 2 skala yang dijadikan dalam penyebaran penelitian yaitu:

Skala kematangan karir

Skala ini dibuat berdasarkan aspek kematangan karir yang dikemukakan oleh Donald. E. Super (dalam Hamzah, 2020) yang terdiri dari *career planning*, *career exploration*,

world of word information, dan *career decision making*.

Skala kecemasan karir

Skala ini dibuat berdasarkan aspek kecemasan karir yang dikemukakan oleh Tsai (2017) yang terdiri dari ketidakmampuan mengenai kemampuan pribadi, keyakinan irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan tidak adanya pelatihan pendidikan professional.

Hasil

Deskripsi Subjek

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa. Teknik sampling yang diambil adalah purposive sampling, merupakan penentuan sampel dengan kriteria atau pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Kriteria sampel penelitian ini adalah: 1) mahasiswa tingkat akhir (minimal semester7); 2) sedang menempuh skripsi; 3) tidak sedang mengikuti program magang atau pertukaran pelajar; 4) aktif dalam perkuliahan atau tidak sedang dalam kondisi cuti.

Pengambilan data dilakukan dua kali. Pengambilan pertama dilakukan untuk keperluan uji coba alat ukur pada tanggal 22 Juni 2022 sampai dengan 28

Juni 2022. Pengambilan data saat uji coba dilakukan melalui google form dengan penyebaran melalui media Whatsapp, Instagram dan Telegram. Jumlah subjek uji coba dalam yang berpartisipasi ada sebanyak 62 orang.

Pada tahap kedua penelitian dilakukan pada tanggal 15 Juli 2022 sampai dengan 24 Juli 2022 dengan menggunakan formulir online google form yang disebarakan melalui media Whatsapp, Instagram, Twitter dan Telegram. Jumlah subjek penelitian ada sebanyak 136 subjek. Yang berjenis kelamin laki-laki 50 (37%) orang dan perempuan 86 (63%) orang.

Adapun Mahasiswa tingkat akhir yang sedang menjalin semester 8 ada 123 orang (90%), semester 9 berjumlah 5 orang (4%), semester 10 berjumlah 4 orang (3%), dan semester 12 berjumlah 4 orang (3%). Domisili tempat tinggal subjek adapun di Sumatera Selatan sebanyak 52 orang (38%) dan Luar Sumatera Selatan ada sebanyak 84 orang (62%). Berdasarkan jenis mahasiswa dari mahasiswa kelas reguler berjumlah 122 (90%) orang dan mahasiswa kelas karyawan karyawan sebanyak 14 orang (10%).

Tabel 1 Data Demografi Pengambilan
 Data Penelitian

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	50	37%
Perempuan	86	63%
Semester		
8	123	90%
9	5	4%
10	4	3%
12	4	3%
Domisili		
Sumsel	52	38%
Luar Sumsel	84	62%
Jenis Mahasiswa		
Reguler	122	90%
Karyawan	14	10%

Uji Validitas

Skala diseleksi berdasarkan aitem dari data hasil uji coba pada kelompok subjek yang sesuai dengan karakteristik kriteria dalam penelitian. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan expert judgment yang dinilai dari 3 orang ahli yaitu 2 sebagai dosen psikologi dan 1 nya ahli dalam psikologi pendidikan. Aitem dinilai menggunakan formula Aiken's V (2020) yaitu:

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Keterangan:

- lo = angka terendah penilaian validitas (1)
- c = angka tertinggi penilaian validitas (4)

r = angka yang berupa nilai diberikan dari seorang penilai

Berdasarkan tabel Aiken's dengan tiga orang penilai dan empat rentang skor penilaian layak tidaknya suatu aitem yang dibuat yaitu skor 1 menunjukkan pernyataan sangat ditolak, skor 2 menunjukkan pernyataan tersebut ditolak, skor 3 menunjukkan pernyataan tersebut layak dengan perubahan dan skor 4 menunjukkan pernyataan tersebut diterima.

Skala Kematangan Karir

Jumlah aitem skala kematangan karir sebelum diujicobakan terdiri dari 48 aitem yang terdiri dari 12 aitem untuk aspek career planning, 12 aitem career exploration, 12 aitem world of word information dan 12 aitem career decision making. Adapun dilakukannya uji coba pada daya diskriminasi aitem yang memiliki kriteria dalam uji coba ini adalah 0.3 Pada aspek career planning uji konsistensi internal berkisar 0.317-0.583. maka adanya aitem yang gugur karena tidak mencapai kriteria yaitu 2 butir soal.

Pada aspek career exploration ada 12 aitem yang diujicobakan, koefisien korelasi berkisar 0.315 – 0.634, dari hasil uji coba tersebut ada aitem yang gugur yaitu 2 butir soal. Aspek world of word information ada 12 aitem yang diujicobakan koefisien

korelasi berkisar 0,415-0,603 dan tidak ada aitem yang gugur.

Aspek career decision making ada 12 aitem yang diujicobakan koefisien korelasi berkisar 0.318 – 0.636, dan hasil uji coba tersebut ada aitem yang gugur yaitu 1 butir soal.

Skala Kecemasan Karir

Jumlah aitem skala kecemasan karir sebelum diujicobakan terdiri dari 52 aitem yang terdiri dari 12 aitem aspek ketidakmampuan mengenai kemampuan pribadi, 12 aitem keyakinan irasional tentang pekerjaan, 14 aitem lingkungan kerja dan 14 aitem lingkungan kerja. Adapun dilakukannya uji coba pada daya diskriminasi aitem yang memiliki kriteria dalam uji coba ini adalah 0.25. Pada aspek ketidakmampuan mengenai kemampuan pribadi uji konsistensi internal berkisar 0.253 – 0.509, dari hasil uji coba tersebut ada aitem yang gugur 2 butir soal.

Aspek keyakinan irasional memiliki 12 aitem yang diujicobakan koefisien korelasi berkisar 0.307 – 0.389, dari hasil uji coba tersebut ada aitem yang gugur sebanyak 7 butir soal. Terdapat 14 aitem pada aspek I memiliki skor koefisien korelasi berkisar 0.275 – 0.507, dari hasil uji coba tersebut ada aitem yang gugur sebanyak 5 butir soal.

Pada aspek tidak adanya pelatihan pendidikan profesional ada 14 aitem yang memiliki skor koefisien korelasi berkisar 0.267 – 0.524, dari hasil uji coba tersebut ada aitem yang gugur 4 butir soal.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang digunakan peneliti adalah *Cronbach Alpha* yang bertujuan untuk mengukur taraf kepercayaan skala yang digunakan.

Hasil pengukuran reliabilitas skala kematangan karir dan kecemasan karir adalah sebagai berikut

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas skala kecemasan karir

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Kecemasan Karir	0.790	Kuat

Berdasarkan hasil uji reliabilitas sebesar 0.790 yang memiliki kategori kuat. yang didapatkan pada skala kecemasan karir menunjukkan Cronbach Alpha

Tabel 3. Hasil uji Reliabilitas skala kematangan karir

Variabel	Cronbach Alpha	ket
Kematangan Karir	0.914	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang didapatkan pada skala kematangan karir menunjukkan Cronbach Alpha sebesar 0.914 yang memiliki kategori sangat kuat.

Hasil Penelitian

Variabel	Asymp.sig
Kematangan Karir	0.194
Kecemasan Karir	0.145

Sebelum melakukan pengujian analisis, peneliti melakukan uji

prasyarat yaitu uji normalitas dan uji lineritas. Uji normalitas menggunakan perhitungan Monte Carlo. Sebaran data dapat dikatakan normal jika Asymp.sig lebih besar dari 0,5 dan jika data tersebut dikatakan tidak normal jika

Asymp.sig lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. Hasil uji normalitas

Tabel 5 Hasil uji linearitas

Variabel	F	Nilai Sig Linerity	Keterangan
Kematangan karir*kecemasan karir	46.140	.000	linear
Kematangan karir*kecemasan karir deviation from Linerity	4.210	.000	Tidak linear

Berdasarkan dua tabel 5 mengenai hasil sebaran uji normalitas diketahui nilai skornya diatas 0,05. Hal ini menyimpulkan varibael kematangan karir dan kecemasan karir memiliki sebaran data yang normal.

Pada tabel 6 mengenai uji lineritas dapat diketahui terdapat lineritas antar variabel, namun skor deviasi tidak mencapai ketentuan. Hal ini menunjukkan antar variabel memiliki lineritas namun tidak sempurna.

Uji hipotesa

Uji hipotesis digunakan untuk halnya dalam dugaan sementara mengenai pengujian dalam penelitian dan uji hipotesis untuk membuktikan apakah dugaan sementara tersebut diterima atau ditolak.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah product moment yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel yang terdistribusi secara normal, selain itu dapat mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variable.

Tabel 6 hasil product moment

Variabel	Pearson correlation	Sig	Keterangan
Kematangan karir dan kecemasan karir	0.393	.000	Ada korelasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan product moment diketahui nilai sig sebesar 0,000 ($P < 0,05$) artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kematangan karir dengan kecemasan karir. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi kematangan karir maka semakin tinggi kecemasan karir pada mahasiswa siswa akhir. Hipotesa peneliti yang beranggapan ada korelasi negative antara kematangan kariri dan kecemasan karir ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisa *product moment* dengan dengan nilai yang koefisiensi sebesar 0,000 dan kekuatan korelasinya berkekuatan positif dengan nilai 0.393 yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif

antara kematangan karir dengan kecemasan karir. Penelitian ini pun menunjukkan koefisien korelasi yang positif, artinya semakin tinggi kematangan karir maka akan diikuti semakin tingginya kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir. Besaran muatan korelasi adalah 0,393 yang artinya hubungannya lemah (Sugiyono, 2016).

Kecemasan karir memiliki hubungan positif terhadap kematangan karir. Ternyata individu yang karirnya matang mengalami kecemasan karir. Hal dikarenakan kondisi pasca pandemi menyebabkan angkatan kerja yang berkurang. Menurut Putra, (2021) pada mahasiswa terdapat kecemasan mengenai pekerjaan baik yang didapatkan selama paska pandemic Covid 19. Temuan lain dari Noviyanti

(2021) menunjukkan mahasiswa tingkat akhir cenderung mengalami kecemasan karena angka pengangguran mengakibatkan mereka berpikir negative terhadap masa depannya.

Hasil riset sebelumnya menunjukkan lulusan di masa pandemi Covid 19 mengalami krisis diri karena ketakutan terhadap masa depan yang tidak pasti dan karirnya (Riyanto & Arini, 2021). Menurut Pongantung et al (2022) menyatakan lulusan perguruan tinggi di mengalami rasa cemas dan khawatir dalam pencapaian hidup untuk masa depannya dikarenakan hal keuangan, karir dan keluarga. Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan situasi masa pandemi yang tidak pasti menimbulkan kecemasan karir pada mahasiswa yang sedang menempuh skripsi ataupun yang telah lulus.

Dari beberapa hasil penelitian dapat disimpulkan situasi masa pandemi yang tidak pasti menimbulkan kecemasan karir pada mahasiswa yang sedang menempuh skripsi ataupun yang telah lulus.

Kematangan karir ternyata tidak cukup untuk mengurangi kecemasan karir pada mahasiswa akhir. Temuan lainnya menunjukkan mahasiswa yang

sedang mengikuti proses magang rentan mengalami kecemasan karir disebabkan kondisi perekonomian dunia yang belum pulih karena Covid 19 (Chowdhury et al., 2022). Kondisi ini tidak hanya terjadi di Indonesia namun mengglobal di beberapa Negara seperti temuan di Turki yang menunjukkan dampak pandemi menyebabkan mahasiswa mengalami kecemasan karir (Üngüren & Kaçmaz, 2022). Dalam penelitian yang dibuat oleh Chen & Zeng, (2021) menemukan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara ketidakpastian masa depan terhadap kecemasan karir, perencanaan karir tidak berdampak pada kecemasan karir. Riset lain di India menemukan adanya hubungan yang positif mengenai kematangan karir dan konsep diri terkait kecemasan pada siswa (Baruch, 2021).

Berdasarkan hasil temuan berbagai riset sejenis diketahui bahwa kematangan karir berkorelasi terhadap kecemasan karir. Semakin tinggi kematangan karir yang menyebabkan individu memiliki pengetahuan terhadap karirnya menimbulkan kecemasan karir di dunia kerjanya. Temuan riset yang dilaporkan peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya seperti penelitian Yu dan Yang (2013) yang

menunjukkan terdapat korelasi negative kematangan karir terhadap kecemasan karir. Riset di Indonesia yang meneliti variable sejenis dilakukan Putri (2021) menunjukkan tidak ada korelasi antara kematangan karir dan kecemasan karir pada mahasiswa.

Riset dilakukan Yu dan Yang dilakukan pada tahun 2013, kondisi ini tentu berbeda dengan kondisi saat ini yang memiliki situasi global dampak dari pandemic Covid 19. Pada riset dilakukan Putri (2021) respondennya adalah mahasiswa umum, tidak spesifik seperti dilakukan peneliti yaitu mahasiswa tingkat akhir. Mahasiswa tingkat akhir merasakan kecemasan karir lebih tinggi daripada mahasiswa yang baru satu tahun kuliah.

Fenomena yang terjadi di Indonesia pada tahun 2022 jumlah pengangguran masih lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi. Hal ini dikatakan oleh Margo Yuwono selaku kepala Badan Pusat Statistik (BPS) mengatakan tentu saja angkatan kerja baru ini tidak serta merta mampu diserap pasar kerja dan sebagian nanti akan menjadi pengangguran (Ramli, 2022).

Kondisi serapan dunia kerja yang semakin sedikit untuk menerima

lulusan dari perguruan tinggi menimbulkan lulusan mahasiswa diharapkan memiliki kompetensi yang general ketimbang kompetensi yang khusus. Adanya keterbatasan lowongan kerja yang tak sebanding jumlah pencari kerja membuat calon pekerja lebih memilih pekerjaan berdasarkan lowongan tersedia bukan berdasarkan kualifikasi atau kompetensi pendidikan. Hal ini sesuai dengan temuan dari Muhson et al., (2012) mengungkapkan bahwa di Indonesia banyak lulusan yang bekerja tidak sesuai jurusan disebabkan karena tidak adanya lowongan atau penerimaan di bidang jurusannya, bersaing dengan calon pencari kerja lainnya, dan adanyaadanya lowongan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kondisi serapan dunia kerja yang terbatas dan posisi tawar pekerja baru dengan keahlian khusus tidak banyak diminati dunia industry menimbulkan situasi cemas pada mahasiswa tingkat akhir. Kecemasan karir dapat disebabkan karena kekurangsiapan suatu individu suatu komitmen dan efikasi diri yang rendah (Walker & Tracey, 2012).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya efikasi diri membuat individu memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sehingga mereka mampu memutuskan karirnya lebih baik (Ramadhan et al., 2021; Purwandika & Ayriza, 2019)

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti variable efikasi diri yang dianggap dapat berkorelasi negatif terhadap kecemasan karir.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah tidak mengkaji mengenai latar belakang jurusan pendidikan responden. Peneliti berasumsi ada lulusan yang lebih diterima dalam dunia kerja karena dianggap umum dan ada jurusan yang khusus untuk posisi tertentu. Peneliti menduga semakin khususnya jurusan tersebut, maka semakin sedikit industri yang menerima menghasilkan kecemasan karir pada lulusan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan antara kematangan karir dengan kecemasan karir dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Hasil

penelitian yang didapatkan peneliti yaitu menunjukkan bahwa semakin tinggi kematangan karir yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir di ikuti dengan tingginya kecemasan karir.

Kondisi ini disebabkan karena jumlah serapan dunia kerja yang tak sebanding dengan tingkat lulusan perguruan tinggi setiap tahunnya. Hal ini membuat lulusan yang menjadi pekeja lebih memilih bekerja berdasarkan lowongan tersedia bukan berdasarkan kualifikasi atau kompetensi yang dimiliki selama studi.

Saran untuk penelitian selanjutnya untuk mengkaji efikasi diri dengan kematangan karir. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk memasukkan latar belakang pendidikan responden untuk memperdalam kajian mengenai kematangan karir

Pustaka Acuan

- Adriansyah, M., Rahayu, D., & Prastika, N. (2015). *Pengaruh terapi berpikir positif, cognitive behavior therapy (cbt), mengelola hidup dan merencanakan masa depan (mhmd) terhadap penurunan kecemasan karir pada mahasiswa universitas mulawarman*. 12, 41–50.
- Ash Shiddiqy, A. R., Suherman, U., & Agustin, M. (2019). Efektivitas

- bimbingan karier terhadap kematangan karier mahasiswa. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 3(3), 301–311.
- Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologi. In *Pustaka Pelajar* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Blustein, D. L., & Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33(2), 203–216. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90056-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90056-5)
- Chen, L., & Zeng, S. (2021). The Relationship Between Intolerance of Uncertainty and Employment Anxiety of Graduates During COVID-19: The Moderating Role of Career Planning. *Frontiers in Psychology*, 12(October). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694785>
- Chowdhury, U., Suvro, M. A. H., Farhan, S. M. D., & Uddin, M. J. (2022). Depression and stress regarding future career among university students during covid-19 pandemic. *PLOS ONE*.
- CNN Indonesia. (2023, May 5). BPS: Masih Ada 7,99 Juta Pengangguran di Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20230505102738-92-945621/bps-masih-ada-799-juta-pengangguran-di-indonesia>
- Dewi, I. R. (2023). Daftar Startup yang PHK, Bangkrut, dan Tutup Layanan 2022. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20221230172840-37-401628/daftar-startup-yang-phk-bangkrut-dan-tutup-layanan-2022>
- Hamzah, A. (2020). *Kematangan karir* (N. Rahma (ed.)). Malang: CV. Literasi nusantara abadi.
- Jatmika, D., & Linda. (2015). Gambaran kematangan karir pada mahasiswa tingkat akhir. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 8, 185–203.
- Javier, F. (2022). BPS: Tingkat Pengangguran Terbuka Sebesar 5,83 Persen pada Februari 2022. *Tempo.Co*. <https://data.tempo.co/data/1419/bps-tingkat-pengangguran-terbuka-sebesar-583-persen-pada-februari-2022>
- Kelly, K. R. (2016). *Aspects of Career-Decision-Making*. 403–424.
- Kusumastuti, D. (2020). Kecemasan dan Prestasi Akademik pada Mahasiswa. *Analitika*, 12(1), 22–33. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3110>
- Mariah, W., Yusmami, Y., & Pohan, R. A. (2020). Analisis Tingkat Kecemasan Karir Siswa. *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 7(2), 60. <https://doi.org/10.37064/consilium.v7i2.8164>
- Muhson, A., Wahyuni, D., & Mulyani, E. (2012). Analisis Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi Dengan Dunia Kerja. *Jurnal Economia (Yogyakarta)*, 8(1), 42–52.
- Nela, D. J. (2017). Chapter report bimbingan dan konseling perkembangan karir teori perkembangan karir, super,

- savickas, dan blustein. *Teori Perkembangan Karir, Super, Savickas, Adn Blustein*, 32.
- Noviyanti, A. (2021). *Dinamika kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir*.
- Nugraheny, D. E. (2023, May 9). WHO Cabut Status Darurat Covid-19, Kemenkes Sebut Sejumlah Aturan Baru Akan Diterbitkan. <https://nasional.kompas.com/read/2023/05/09/18372681/who-cabut-status-darurat-covid-19-kemenkes-sebut-sejumlah-aturan-baru-akan>
- Pongantung, P. Y., Kwalomine, A., & Mumbunan, M. T. (2022). *Quarter life crisis pada lulusan perguruan tinggi di kota manado. 1*.
- Prideaux, L.-A., & Creed, P. A. (2001). Career Maturity, Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Indecision: A Review of the Accrued Evidence. *Australian Journal of Career Development*, 10(3), 7–12. <https://doi.org/10.1177/103841620101000303>
- Purwandika, R., & Ayryza, Y. (2019). The Influence of Self-Efficacy on Career Maturity of High School Students in Pacitan Regency. *Proceedings of the 2nd International Seminar on Guidance and Counseling 2019*, 93–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.200814.021>
- Putra, A. R. N. (2021). *Kecemasan karir pada usia remaja akhir. 3, 2*. ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/Prosiding_KoPeN/article/view/2808
- Ramadhan, M. H., Purwana, D., & Rahmadania, R. F. (2021). the relationship of self esteem and self efficacy with career maturity of students faculty of econimc, Jakarta State University. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran Dan Akutansi*, 1(1), 33–42. <https://doi.org/doi.org/10.21009/JP-EPA.007.x.x>
- Ramli, R. R. (2022). Turun 350.000 orang. Jumlah pengangguran masih lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi. *Kompas.Com*. <https://money.kompas.com/read/2022/05/09/143000826/turun-350.000-orang-jumlah-pengangguran-masih-lebih-tinggi-dibandingkan>
- Riyadi, A. R. (2017). *Pengembangan alat ukur kematangan karier siswa sekolah menengah atas. 05(1)*, 20.
- Riyanto, A., & Arini, D. P. (2021). *Analisis deskriptif quarter-life crisis pada lulusan perguruan tinggi universitas katolik musi charitas. 3*. academia.edu/55772258/Analisis_Deskriptif_Quarter_Life_Crisis_Pada_Lulusan_Perguruan_Tinggi_Universitas_Katolik_Musi_Charitas
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian* (Ayup (ed.)). Yogyakarta: Literasi Media.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Super, D. E., & Super, M. C. (2001). *Opportunitres in psychology careers*. VGM Career Books. <https://onesearch.id/Record/IOS81>

57.ai:slims-113475

- Suryanti, R., Yusuf, M., & Priyatama, A. (2011). *Hubungan antara locus of control internal dan konsep diri dengan kematangan karir pada siswa kelas XI smk negeri 2 surakarta*. 4, 18.
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and Hospitality College Students' Career Anxiety: Scale Development and Validation. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Üngüren, E., & Kaçmaz, Y. Y. (2022). Does COVID-19 pandemic trigger career anxiety in tourism students? Exploring the role of psychological resilience. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 30(December 2021). <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2022.100369>
- Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.002>
- Widyastuti, A. . (2021). *Dukungan sosial orang tua dan kecemasan terhadap karir masa depan pada mahasiswa tingkat akhir di Yogyakarta*.
- Yu, E.-Y., & Yang, Y.-J. (2013). A Study on the Difference among College Students' Department Satisfaction and Career Maturity and the Influence on Career Stress. *The Journal of Digital Policy and Management*, 11(12), 557–568. <https://doi.org/10.14400/jdpm.2013.11.12.557>
- Yusuf, A, M. (2017). *Metode penelitian, kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Yusuf, A, M. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Jakarta: Prenadamedia group.