

**PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA
KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh :

Dina Amanah Hidayati

202010230311019

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KECEMASAN KARIR
PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



DINA AMANAH HIDAYATI
NIM : 202010230311019

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DINA AMANAH HIDAYATI

Nim : 202010230311019

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 12 Oktober 2024
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi.,M.A

Anggota I



Ni'matuzahroh, M.Si., Ph.D

Anggota II



Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi

Mengesahkan
Dekan,

Handwritten signature of Dr. R. Siti Suminarti Fasikhah

Dr. R. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dina Amanah Hidayati
NIM : 202010230311019
Fakultas / Jurusan : Psikologi / Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA KARYAWAN

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 5 November 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi.



Yang Menyatakan



Dina Amanah Hidayati

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Peran Lingkungan Kerja Terhadap Kecemasan Karir Pada Karyawan”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Siti Suminarti Fasikha, M.Si., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
3. Ibu May Lia Elfina, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Dosen Wali penulis yang telah memberikan bimbingan dan arahan dari awal perkuliahan
4. Ibu Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.A., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan baik dan lancar
5. Pihak laboratorium fakultas psikologi untuk bantuan selama penelitian
6. Seluruh responden yang sudah meluangkan waktunya dan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini
7. Kedua orang tua penulis, Bapak Agus dan Ibu Nuril, serta Saudara Faris beserta istri, yang selalu mendoakan yang terbaik untuk setiap hal yang penulis ingin capai, memberikan usaha yang tak terhitung guna keberhasilan penulis, serta mencurahkan banyak kasih sayang yang tiada tara
8. Teman-teman fakultas psikologi khususnya angkatan 2020 kelas A dan kelas CoE HRD Batch 3, serta teman terdekat saya yang mendampingi saya dari awal masuk perkuliahan Nita, Meditha, Alya, Mira, Lisha, Aulia, Riska yang selalu memberikan semangat
9. Semua pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala, kelimpahan berkah, dan kebahagiaan atas segala kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga membutuhkan kritik dan saran yang membangun untuk skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat berguna baik bagi diri sendiri maupun pihak lain yang memanfaatkan.

Malang, 15 September 2024

Penulis,



Dina Amanah Hidayati

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | ii |
| DAFTAR TABEL | iii |
| DAFTAR LAMPIRAN | iv |
| PENDAHULUAN | 1 |
| Abstrak | 1 |
| Kecemasan Karir | 4 |
| Lingkungan Kerja | 6 |
| KERANGKA BERPIKIR | 8 |
| HIPOTESIS | 8 |
| METODE PENELITIAN | 8 |
| Rancangan Penelitian | 8 |
| Subjek Penelitian | 9 |
| Variabel dan Instrumen Penelitian | 11 |
| Prosedur dan Analisis Data | 12 |
| HASIL PENELITIAN | 13 |
| DISKUSI | 14 |
| SIMPULAN DAN IMPLIKASI | 16 |
| DAFTAR PUSTAKA | 17 |
| LAMPIRAN | 21 |

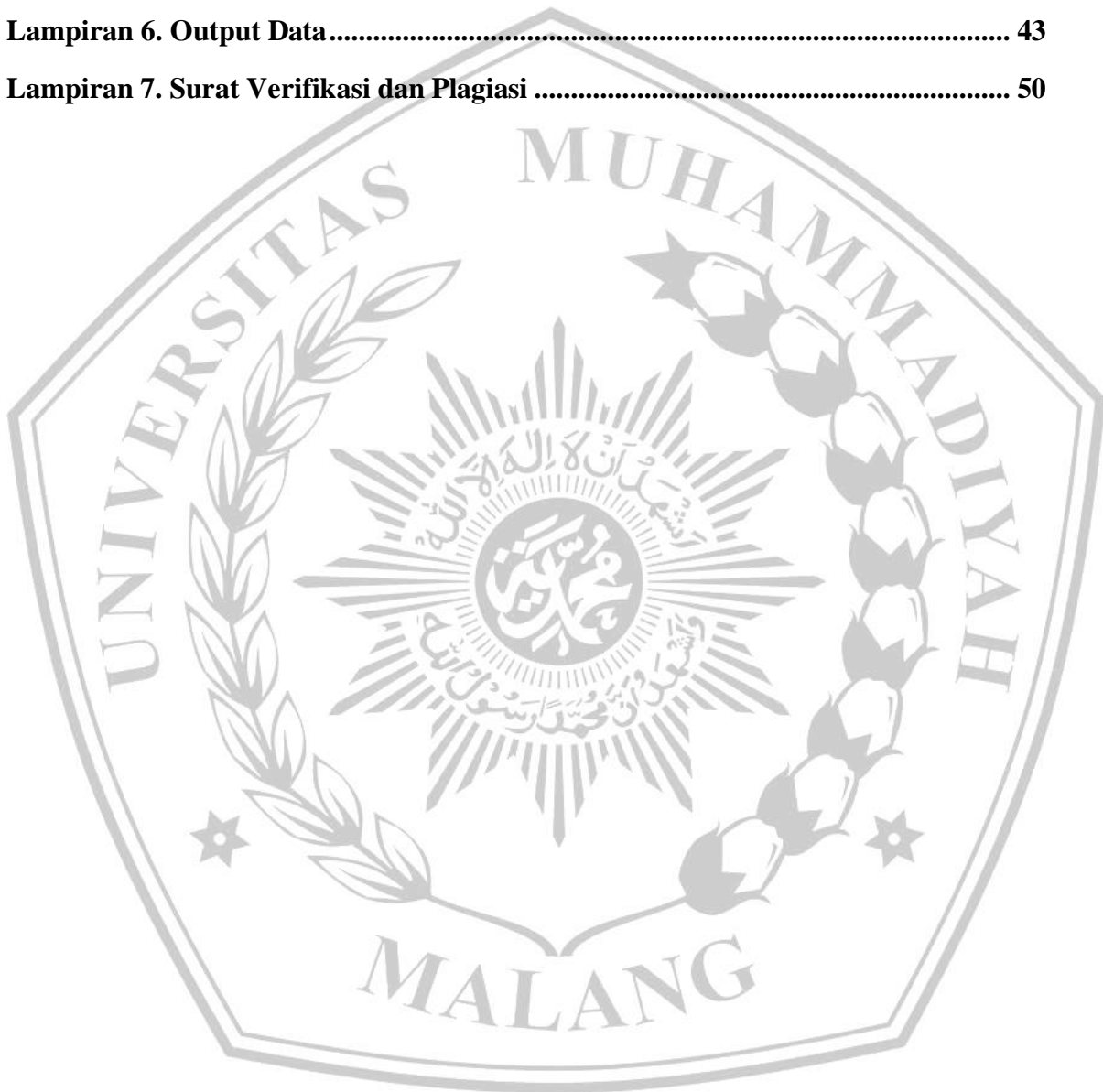
DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian..... | 10 |
| Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Konstruk Instrumen Penelitian..... | 12 |
| Tabel 3. Kategorisasi Lingkungan Kerja & Kecemasan Karir | 13 |
| Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana | 13 |
| Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 14 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Blueprint Penelitian | 22 |
| Lampiran 2. Kuesioner Penelitian | 23 |
| Lampiran 3. Skala Penelitian | 25 |
| Lampiran 4. Terjemahan | 29 |
| Lampiran 5. Tabulasi Data | 32 |
| Lampiran 6. Output Data..... | 43 |
| Lampiran 7. Surat Verifikasi dan Plagiasi | 50 |



PERAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KECEMASAN KARIR PADA KARYAWAN

Dina Amanah Hidayati

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Email : dinaamanahh@webmail.umm.ac.id

Abstrak. Kecemasan karir adalah perasaan cemas ketika individu tidak bisa membuat keputusan karir serta berada pada situasi yang tidak pasti, sehingga memunculkan adanya rasa kurang pemahaman diri, rasa kurang pemahaman tentang tempat kerja, kurang percaya diri, dan konflik psikologis. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana individu melakukan pekerjaannya sehari-hari, serta lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui peran lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan berusia 15 – 60 tahun yang memiliki pekerjaan. Sampel yang digunakan berjumlah 171 orang yang diambil menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Pengambilan data menggunakan instrumen *Quality of Work Life Scale (QWL)* dan *Career Anxiety Scale*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan nilai $p = 0,003$, yakni terdapat peran yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kecemasan karir, karyawan

Abstract. *Career anxiety is a feeling of anxiety when an individual cannot make career decisions and is in an uncertain situation, so that gives rise to a lack of self-perception, a lack of understanding about the workplace, lack of confidence, and psychological conflicts. Work environment is the environment where individuals do their daily work, and a conducive work environment provides a sense of security and allows employees to work optimally. The purpose of this study was to determine the role of work environment on career anxiety in employees. The research method used is quantitative research. The population in this study were men and women aged 15-60 years who had jobs. The sample used amounted to 171 people who were taken using accidental sampling techniques. Data were collected using the Quality of Work Life Scale (QWL) and Career Anxiety Scale instruments. Data analysis used is simple linear regression analysis. Based on the results of the analysis that has been done, it shows value of $p = 0,003$, that is, there is a significant role between the work environment on career anxiety in employees.*

Keywords : *work environment, career anxiety, employees*

Terlaksananya tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada peran penting sumber daya manusia. Para karyawan yang merupakan sumber energi manusia, mempunyai peran penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan industri. Perlu diketahui bahwa 80% ide-ide baru dalam suatu perusahaan berasal dari tenaga kerja, sedangkan 20% sisanya merupakan hasil dari inovasi yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri. Ketiadaan sumber daya manusia terbukti membuat suatu perusahaan tidak mampu menjalankan aktivitasnya secara efektif (Khumaira & Muhid, 2022). Dalam organisasi, individu biasanya disebut dengan karyawan. Peran karyawan sangatlah penting karena keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kontribusi mereka. Aset manusia yakni karyawan merupakan titik fokus utama bagi manajemen karena merupakan sumber daya organisasi paling penting yang harus dimiliki perusahaan (Yudiani, 2017). Manajemen memegang peranan penting dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM). Ketika perusahaan menghadapi berbagai tantangan, penting untuk memiliki karyawan yang siap menghadapi tantangan tersebut dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Untuk memfasilitasi hal ini, manajemen harus mendukung tenaga kerja mereka dalam menghadapi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Manajemen sumber daya manusia meliputi perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan kompensasi karyawan, serta pengelolaan hubungan kerja mereka. Hal ini juga mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan keadilan karyawan (Opatha, 2021). Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM/HRM) strategis harus dianggap sebagai pendekatan terstruktur yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, mengurangi pergantian karyawan, dan memastikan penerapan serta keberhasilan yang efektif baik bagi perusahaan maupun karyawannya (Hamadamin & Atan, 2019).

Pentingnya SDM di sebuah instansi harus diimbangi dengan fasilitas, jenis pekerjaan, pemberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan lingkungan kerja yang kondusif (Kurniawan, 2016). Namun, kinerja perusahaan dapat terhambat jika seorang pekerja atau karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja serta merasa diperlakukan tidak adil oleh atasannya. Perasaan tidak adil yang didapatkan oleh atasannya dapat menjadi sumber penyebab seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Khumaira & Muhid, 2022). Ketika kecemasan karir di tempat kerja memberikan isyarat informasi kepada karyawan yang memungkinkan mereka memulai proses kognitif mendalam untuk menyimpulkan niat sosial di balik emosi atasannya, hal ini akan meningkatkan gangguan kognitif karyawan. Ketika karyawan mengalami gangguan kognitif, kinerja tugasnya akan menurun (Zhang, Chen, Zhang, & Stein, 2022).

Kecemasan karir adalah sebuah respon terhadap stressor dalam bentuk gejala ketegangan atau sebagai perasaan gugup, gelisah, dan ketegangan mengenai kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016). Kecemasan karir di tempat kerja mengacu pada reaksi karyawan terhadap stres yang muncul di tempat kerja. Ketika karyawan merasa cemas, mereka mungkin merasa gugup, stres, dan tidak nyaman dengan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Kecemasan karir di tempat kerja dapat menimbulkan konsekuensi buruk bagi karyawan dan organisasinya. Karyawan yang mengalami kecemasan karir di tempat kerja dapat menurunkan performa kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, kecemasan dapat mendorong perilaku kontraproduktif, perilaku curang di tempat kerja, dan perilaku tidak etis yang mementingkan diri sendiri (Zhang, Chen, Zhang, & Stein, 2022).

Penelitian menunjukkan bahwa 40% orang Amerika mengalami kecemasan selama hari kerja (American Psychological Association, 2009). Selain itu, 72% orang Amerika melaporkan

mengalami kecemasan setiap hari, dan mereka mengatakan bahwa hal ini mengganggu kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Kecemasan karir diperkirakan merugikan ekonomi Amerika Serikat sebesar lebih dari \$40 miliar setiap tahun. Pernyataan tersebut menjadi masalah serius, karena survei terbaru menunjukkan bahwa 41% pekerja melaporkan tingkat kecemasan karir di tempat kerja yang tinggi dan ketidakhadiran yang berhubungan dengan kecemasan rata-rata empat kali lebih lama daripada penyakit atau cedera non-fatal (American Psychological Association, 2012). Terbukti bahwa kecemasan karir terus meningkat, meskipun karyawan mungkin mengalaminya dengan cara yang berbeda-beda. Kecemasan juga dapat berdampak negatif pada kinerja kerja karyawan dan perusahaan. Salah satu hasil yang paling diperhatikan oleh organisasi dan karyawan adalah performa kerja. Pertimbangan peran kecemasan karir dalam konteks performa kerja menjadi sangat penting dan langkah awal dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak negatifnya.

Ada berbagai faktor yang dapat menyebabkan karyawan mengalami kecemasan karir yaitu lingkungan kerja, emosi yang ditekan, dan kondisi fisik. Menurut Yip, Levine, Brooks, & Schweitzer (2020) mengungkapkan bahwa kecemasan karir ditimbulkan oleh penilaian dari perbedaan hasil (ketidakpastian) dan ketidakmampuan untuk mengubah situasi (kontrol yang rendah), namun juga oleh kemungkinan adanya bahaya dalam situasi tertentu. Kecemasan karir berbeda dengan stres dan kelelahan, karena kecemasan karir memiliki durasi yang singkat, intens, dan dipicu oleh peristiwa tertentu (Yip, Levine, Brooks, & Schweitzer, 2020). Kecemasan karir juga berbeda dengan kecemasan umum, karena kecemasan karir mencerminkan kecemasan berbasis evaluatif yang spesifik di tempat kerja. Menurut Susilarini (2022) mengungkapkan bahwa kecemasan karir adalah perasaan sementara yang tidak menyenangkan tentang dunia kerja karena adanya ketidakpastian tentang apa yang mungkin terjadi, sehingga menyebabkan individu khawatir. Tsai, Hsu, & Hsu (2017) mengemukakan bahwa kecemasan karir memiliki empat aspek, yaitu keterampilan personal, pendapat irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan pendidikan dan pelatihan profesional.

Kecemasan terhadap masa depan merupakan suatu emosi yang tidak menyenangkan terkait dengan berbagai permasalahan yang dihadapi selama masa perkembangan dan mempengaruhi faktor penyebab kecemasan karir di tempat kerja. Hanim & Ahlas (2020) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kecemasan karir yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mempengaruhi persepsi individu terhadap dirinya dan orang lain, namun juga dapat menimbulkan rasa tidak aman terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat individu melakukan pekerjaannya sehari-hari, yaitu lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja secara maksimal (Aoliso & Lao, 2018). Razak, Ma'amor, & Hassan (2016) mengemukakan ada lima aspek lingkungan kerja, yaitu fisik dan sosial; dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan; struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim, struktur paralel dan grup-grup kecil yang berkualitas, serta budaya perusahaan (korporat) yang etis (beretika); jam kerja, kompensasi dan manfaat (tunjangan); sumber daya fisik, kognitif, emosi atau perasaan, dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang meliputi lingkungan yang nyaman, fasilitas yang baik,

dan tim yang dapat bekerja sama atau saling menghormati. Jika standar lingkungan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasa nyaman bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Surijadi & Musa (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan suasana yang tidak kondusif dalam bekerja, seperti persaingan, rekan kerja saling menjatuhkan, dan kolaborasi yang buruk. Suasana kerja yang tidak mendukung ini membuat bekerja menjadi tidak nyaman bagi individu.

Berdasarkan hasil survei dari tim peneliti kaukus masyarakat peduli kesehatan jiwa pada tahun 2024 mengungkapkan bahwa tingkat kecemasan mencapai 16 % di Indonesia, serta faktor pemicu kecemasan itu adalah tekanan dari pihak luar dan banyak memberikan tekanan yaitu rekan kerja. Meningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan dengan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan kepada karyawan, serta menunjang kecukupan sarana dan prasarana di tempat kerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Mahardika & Hidayati (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap kesehatan mental karyawan dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mahardika & Hidayati (2021) mengatakan bahwa karyawan di PT Maspion Energy Miratama Gresik yang berjumlah 70 orang hasil menunjukkan ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kecemasan karir. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kecemasan seseorang. Lingkungan kerja dapat berdampak progresif atau merugikan pada hubungan antarpribadi, kontrol pribadi, dan motivasi karyawan. Manfaat lingkungan kerja adalah menimbulkan semangat kerja sehingga meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja, serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan meningkatkan kinerja mereka, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan akan membuat mereka kurang bersemangat untuk bekerja, yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja (Sihaloho & Siregar, 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan. Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini adalah sebagai bentuk kontribusi menambah literatur terkait peran lingkungan kerja dengan kecemasan karir. Manfaat lain dari penelitian ini yaitu untuk perusahaan maupun instansi pemerintahan bahwa lingkungan kerja yang buruk bisa berdampak pada kecemasan karir karyawannya. Penelitian ini mengungkapkan hipotesis bahwa terdapat peran antara lingkungan kerja dan kecemasan karir pada karyawan.

Kecemasan Karir

Tsai, Hsu, & Hsu (2017) mengatakan bahwa kecemasan karir merupakan perasaan cemas ketika individu tidak bisa membuat keputusan karir serta berada pada situasi yang tidak pasti, sehingga memunculkan adanya rasa kurang pemahaman diri, rasa kurang pemahaman tentang tempat kerja, kurang percaya diri, dan konflik psikologis. Kecemasan karir adalah perasaan gugup dan kekhawatiran tentang penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan karakteristik tempat kerja (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016). Menurut Yip, Levine, Brooks, & Schweitzer (2020) mengungkapkan bahwa kecemasan karir ditimbulkan oleh penilaian dari perbedaan hasil (ketidakpastian) dan ketidakmampuan untuk mengubah situasi (kontrol yang rendah), namun juga oleh kemungkinan adanya bahaya dalam situasi tertentu. Kecemasan karir berbeda dengan stres dan kelelahan, karena kecemasan karir memiliki durasi yang singkat, intens, dan dipicu oleh peristiwa tertentu.

Menurut Susilarini (2022) mengungkapkan bahwa kecemasan karir adalah perasaan sementara yang tidak menyenangkan tentang dunia kerja karena adanya ketidakpastian tentang apa yang mungkin terjadi, sehingga menyebabkan individu khawatir.

Kecemasan karir muncul karena suatu faktor yaitu dunia kerja, sehingga menimbulkan tingkat perasaan tidak menyenangkan yang ditandai dengan respon emosional, kognitif, dan fisiologis (Putri & Febriyanti, 2020). Kecemasan karir adalah kecemasan yang timbul karena dihadapkan pada situasi tertentu (Kamisa & Mirza, 2021).

Aspek/Dimensi Kecemasan Karir

Tsai, Hsu, & Hsu (2017) menyatakan bahwa ada 4 aspek kecemasan karir yaitu :

(1) Keterampilan personal

Kemampuan individu untuk memperoleh keterampilan tertentu yang digunakan untuk melakukan aktivitas tertentu meliputi kemampuan dasar yang harus dimiliki individu seperti keterampilan berbahasa asing, keterampilan pengoperasian komputer, keterampilan kepemimpinan, dan kemampuan bekerja dengan orang lain.

(2) Pendapat irasional tentang pekerjaan

Pikiran-pikiran tidak logis yang diyakini seseorang akan terus-menerus muncul terkait pekerjaan yang akan dihadapinya. Keyakinan irasional tentang pekerjaan mengacu pada kesulitan yang mungkin dihadapi individu ketika memasuki dunia kerja.

(3) Lingkungan kerja

Individu khawatir akan kurangnya informasi terkait pekerjaan, seperti kondisi ekonomi, pendapatan, dan dinamika ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.

(4) Pendidikan dan pelatihan profesional

Pengetahuan profesional bersifat praktis dan melibatkan keterampilan profesional serta mencakup harapan karir yang realistis. Aspek ini mencakup kekhawatiran mengenai keahlian yang dimiliki, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat, penerapan apa yang telah dipelajari, dan keterampilan profesional yang dimiliki.

Faktor Kecemasan Karir

Hanim dan Ahlas (2020) mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi kecemasan karir, yaitu lingkungan kerja, emosi yang ditekan, dan kondisi fisik. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang mempengaruhi cara individu berpikir tentang dirinya dan orang lain, namun juga menimbulkan perasaan tidak aman terhadap lingkungan kerjanya. Emosi yang ditekan adalah hasil dari ketidakmampuan seseorang untuk menemukan jalan keluar bagi emosinya sendiri dalam hubungan pribadi. Kecemasan muncul jika individu menekan perasaan marah atau frustrasi dalam waktu yang lama. Adapun kondisi fisik merupakan kondisi fisik yang selalu berinteraksi dengan pikiran, sehingga dapat menimbulkan rasa cemas, terutama pada kasus kehamilan dan sakit, ini merupakan contoh kondisi fisik yang menimbulkan sejumlah perasaan, termasuk diantaranya kecemasan.

Selain ketiga faktor yang telah disebutkan, menurut sebuah studi kecemasan karir juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti *self concept*, *self regulation*, harapan, serta kuantitas dan kualitas dukungan sosial yang individu dapatkan dari lingkungan sekitarnya (Scarvanovi, 2020). *Self concept* adalah konsep diri yang berkaitan dengan banyaknya pengetahuan yang dimiliki oleh individu sebagai hasil dari pembelajaran yang telah dilaluinya. *Self regulation* merupakan regulasi diri yang mempengaruhi kecemasan karir karena regulasi diri yang buruk dapat menyebabkan individu memiliki kontrol diri yang buruk yaitu cenderung agresif, sering menunda pekerjaan, serta gagal mencapai tujuan.

Harapan adalah kapasitas seseorang untuk menentukan jalur menuju tujuan yang diinginkan dan memotivasi individu melalui persepsi bahwa individu mampu mencapai tujuannya melalui jalur tersebut.

Lingkungan Kerja

Razak, Ma'amor, & Hassan (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat pertama untuk memastikan keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan karyawan agar tetap seimbang serta merasa bahagia dalam bekerja. Lingkungan tempat kerja memiliki kontribusi besar dalam mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan karyawan. Hanurawan (2024) mengungkapkan bahwa pernyataan tersebut masuk ke dalam teori psikologi lingkungan yaitu teori pembangkitan (*arousal theory*). Teori pembangkitan merupakan teori yang mengungkapkan situasi yang dapat mengganggu kinerja para karyawan, seperti adanya kebisingan, suhu lingkungan, dan pemberian tingkat kesulitan tugas. Lingkungan kerja harus kondusif karena merupakan tempat dimana karyawan akan bekerja dan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana individu melakukan pekerjaan sehari-hari, serta lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal (Aoliso & Lao, 2018). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan serta mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Nugraha, 2020).

Sofyan (2013) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu wilayah. Sedangkan, menurut Sidati (2015) lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja dalam bentuk fisik yang berpengaruh pada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti peralatan kerja dan tata letaknya (Prahara & Putri, 2020).

Aspek/Dimensi Lingkungan Kerja

Razak, Ma'amor, & Hassan (2016) menyatakan bahwa ada 5 aspek lingkungan kerja yaitu:

1. Fisik dan sosial
Aspek berisikan rasa memiliki kelompok kerja, rasa menjadi diri sendiri, dan rasa layak serta terhormat.
2. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan
Aspek berisikan dukungan sosial sebagai komunikasi dua arah dan partisipasi rekan kerja, atasan dan manajer dalam mengembangkan pemecahan masalah, berbagi informasi, dan mendapatkan saran dari orang-orang di sekitar tempat kerja.
3. Struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim, struktur paralel dan grup – grup kecil yang berkualitas, serta budaya perusahaan (korporat) yang etis (beretika)
Aspek berisikan sikap untuk memperhatikan dan mengutamakan kepentingan orang lain, ketelitian, kesopanan, sportivitas, serta ketaatan dalam berpartisipasi di dalam organisasi.
4. Jam kerja, kompensasi dan manfaat (tunjangan)
Aspek berisikan kepedulian, dukungan, dan membantu dari kebijakan organisasi yang dianggap sebagai diluar kewajiban tugas karyawan.
5. Sumber daya fisik, kognitif, emosi atau perasaan, dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan

Aspek berisikan komunikasi tatap muka yang memberikan perhatian emosional kepada individu seperti empati, kesediaan untuk membantu, dukungan informasi maupun penilaian.

Dampak Lingkungan Kerja

Surijadi & Musa (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak menyenangkan menyebabkan suasana kerja yang kurang baik, seperti adanya persaingan, rekan kerja yang saling menjatuhkan, dan kolaborasi yang buruk. Suasana kerja yang tidak mendukung seperti ini membuat individu menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan yakni melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja, sehingga akan memberikan dampak positif bagi karyawan, maka kinerja kerja karyawan dapat meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan mudah stres, tidak semangat dalam bekerja, dan tidak datang tepat waktu, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja baik tentunya karyawan akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan mudah berkonsentrasi pada pekerjaannya (Dolonseda & Watung, 2020). Menurut Raziq & Maulabakhsh (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang melibatkan karyawan sebagai bagian dalam proses pengambilan keputusan, jam kerja yang fleksibel, beban kerja yang rendah, kerja sama tim yang baik, dan pengelolaan lingkungan yang mendukung akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja karyawan.

Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di tempat kerja, dikarenakan adanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan rekan kerja mereka, fasilitas dan bidang pekerjaan yang memadai atau baik, rasa nyaman dan kebersihan yang membuat betah dalam bekerja, penerangan yang baik (jumlah cahaya matahari dan listrik yang tersedia), serta adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja, sehingga membuat karyawan menjadi tenang dalam bekerja (Tirta, 2023). Lingkungan yang kondusif membuat para karyawan bisa bekerja lebih optimal, sehingga optimalisasi kinerja pegawai dapat tercapai dengan baik dan kenyamanan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik merupakan harapan bagi setiap karyawan (Aulia, 2022). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang, artinya lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu (Prinitasari & Saputri, 2020).

Peran Lingkungan Kerja dengan Kecemasan Karir Pada Karyawan

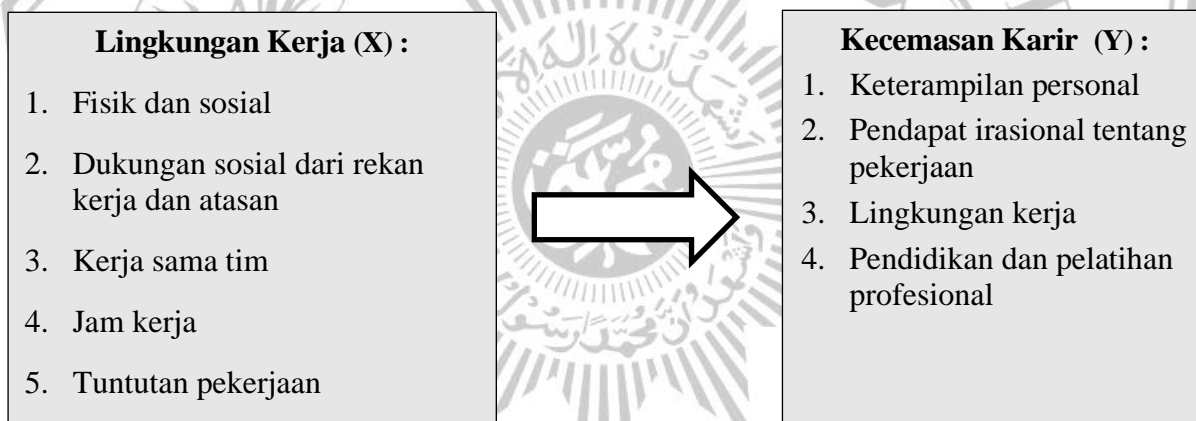
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu wilayah. Pengalaman tersebut antara lain persaingan, rekan kerja yang saling menjatuhkan, kolaborasi yang buruk, karyawan mudah stres, kurang semangat dalam bekerja, dan tidak datang tepat waktu. Salah satu dampak dari pengalaman lingkungan kerja adalah kecemasan karir pada karyawan. Kecemasan karir adalah perasaan gugup dan

kekhawatiran tentang penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan karakteristik tempat kerja. Kecemasan karir pada karyawan dapat mempengaruhi *self concept*, *self regulation*, harapan, serta kuantitas dan kualitas dukungan sosial yang individu dapatkan dari lingkungan sekitarnya.

Salah satu penelitian menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kecemasan karir pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika & Hidayati (2021) mengungkapkan bahwa pengaruhnya lingkungan kerja lebih besar dari kecemasan karir pada karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat peran lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan. Oleh karena itu, untuk mencegah dampak negatif dari lingkungan kerja yang buruk pada karyawan, seperti stres, penurunan semangat kerja, dan datang tidak tepat waktu, maka diperlukannya upaya untuk memperbaiki lingkungan kerja yang buruk.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjabaran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini berusaha untuk menggambarkan peran Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X) dan Kecemasan Karir sebagai variabel dependen (Y). Adapun bagan dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H: Terdapat peran antara lingkungan kerja dan kecemasan karir pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel atau menggunakan hubungan tersebut untuk membuat prediksi (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Pendekatan kuantitatif merupakan analisis yang menekankan pada data-data numerik atau angka yang diolah dengan metode statistika (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Metode tersebut membuat peneliti mampu memberikan gambaran tentang hubungan sebab-akibat antara lingkungan kerja dan kecemasan karir.

Subjek Penelitian

Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki atau perempuan dengan rentang usia 15-60 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *accidental sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2019). *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Pada data demografi yang diukur meliputi 1) jenis kelamin (laki-laki atau perempuan). 2) usia (15-60 tahun). 3) pendidikan terakhir. 4) asal daerah. 5) status pekerjaan (kontrak/tetap). 6) masa kerja. 7) divisi atau bidang.



Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

| Kategori | Frekuensi | Persentase |
|----------------------------|------------|-------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki - laki | 80 | 46,8% |
| Perempuan | 91 | 53,2% |
| Usia | | |
| 15 - 20 Tahun | 10 | 5,8% |
| 21 – 25 Tahun | 30 | 17,5% |
| 26 – 30 Tahun | 46 | 26,9% |
| 31 – 35 Tahun | 27 | 15,8% |
| 36 – 40 Tahun | 13 | 7,6% |
| 41 – 45 Tahun | 7 | 4,1% |
| 46 – 50 Tahun | 18 | 10,5% |
| 51 – 55 Tahun | 13 | 7,6% |
| 56 – 60 Tahun | 7 | 4,1% |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA/SMK | 23 | 13,5% |
| D I/II/III | 30 | 17,5% |
| S1/S2/S3 | 118 | 69% |
| Asal Daerah | | |
| Jawa | 66 | 38,6% |
| Sulawesi | 3 | 1,8% |
| Kalimantan | 72 | 42,1% |
| Papua | 11 | 6,4% |
| Sumatera | 5 | 2,9% |
| Bali | 5 | 2,9% |
| Maluku | 8 | 4,7% |
| Sumbawa | 1 | 0,6% |
| Status Pekerjaan | | |
| Kontrak | 80 | 46,8% |
| Tetap | 91 | 53,2% |
| Divisi Kerja | | |
| Non-Office | 16 | 9,4% |
| Office | 155 | 90,6% |
| Masa Kerja | | |
| 1-12 bulan | 4 | 2,3% |
| 1-5 Tahun | 107 | 62,6% |
| 6-10 Tahun | 14 | 8,2% |
| 11-15 Tahun | 14 | 8,2% |
| 16-20 Tahun | 11 | 6,4% |
| 21-25 Tahun | 7 | 4,1% |
| 30-35 Tahun | 12 | 7% |
| 38 Tahun | 1 | 0,6% |
| 65 Tahun | 1 | 0,6% |
| Total | 171 | 100% |

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa terdapat 171 responden. Kategori responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki sebanyak 80 orang (46,8%) dan perempuan sebanyak 91 orang (53,2%). Kategori responden berdasarkan usia, sebagian besar berada pada usia 26 – 30

tahun dengan jumlah responden sebanyak 46 orang (26,9%). Kategori responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar berada pada pendidikan S1/S2/S3 dengan jumlah responden sebanyak 118 orang (69%). Dari seluruh jumlah responden pada penelitian ini, terdapat 8 daerah yang berbeda-beda pada seluruh Indonesia. Responden paling banyak berasal dari daerah Kalimantan dengan jumlah responden 72 orang (42,1%). Kategori responden berdasarkan status kerja, kontrak sebanyak 80 orang (46,8%) dan tetap sebanyak 91 orang (53,2%). Kategori responden berdasarkan divisi kerja, non-office sebanyak 16 orang (9,4%) dan office sebanyak 155 orang (90,6%). Kemudian, kategori responden berdasarkan lama kerja, sebagian besar berada pada masa kerja 1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 107 orang (62,6%).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu wilayah. Pengalaman tersebut antara lain persaingan, rekan kerja yang saling menjatuhkan, kolaborasi yang buruk, karyawan mudah stres, kurang semangat dalam bekerja, dan tidak datang tepat waktu. Untuk mengukur Lingkungan Kerja peneliti menggunakan *Quality of Work Life Scale* (QWL) milik Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty (2008) dan dikembangkan oleh Razak, Ma'amor, & Hassan (2016). Skala ini terdapat 13 pertanyaan dengan aspek fisik dan sosial; dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan; struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim, struktur paralel dan grup-grup kecil yang berkualitas, serta budaya perusahaan (korporat) yang etis (beretika); jam kerja, kompensasi dan manfaat (tunjangan); sumber daya fisik, kognitif, emosi atau perasaan, dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan. Cara penilaian alat tes dengan 5 opsi jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), N (netral), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). SS memiliki nilai 5, S memiliki nilai 4, N memiliki nilai 3, TS memiliki nilai 2, STS memiliki nilai 1.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kecemasan Karir. Kecemasan karir adalah perasaan cemas ketika individu tidak bisa membuat keputusan karir serta berada pada situasi yang tidak pasti, sehingga memunculkan adanya rasa kurang pemahaman diri, rasa kurang pemahaman tentang tempat kerja, kurang percaya diri, dan konflik psikologis. Kecemasan karir pada karyawan dapat mempengaruhi *self concept*, *self regulation*, harapan, serta kuantitas dan kualitas dukungan sosial yang individu dapatkan dari lingkungan sekitarnya. Untuk mengukur Kecemasan Karir peneliti menggunakan *Career Anxiety Scale* milik Tsai, Hsu, & Hsu (2017). Skala asli terdiri dari 25 pertanyaan dengan aspek keterampilan personal, pendapat irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, serta pendidikan dan pelatihan profesional. Cara penilaian alat tes dengan 4 opsi jawaban dengan pernyataan *favorable* yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). SS memiliki nilai 4, S memiliki nilai 3, TS memiliki nilai 2, STS memiliki nilai 1. Pada pernyataan *unfavorable* penilaian alat tes dengan 4 opsi jawaban yaitu SS memiliki nilai 1, S memiliki nilai 2, TS memiliki nilai 3, STS memiliki nilai 4.

Tabel 2. Hasil Analisis Validitas Konstruk Instrumen Penelitian

| Alat Ukur | Jumlah Item Diujikan | Jumlah Item Valid | Korelasi Item-Total | Reliabilitas (Alpha) |
|------------------|----------------------|-------------------|---------------------|----------------------|
| Lingkungan Kerja | 13 item | 13 item | 0,503 – 0,712 | 0,908 |
| Kecemasan Karir | 25 item | 25 item | 0,173 – 0,782 | 0,942 |

Berdasarkan tabel 2. skala Lingkungan Kerja memiliki 13 item yang dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas konstruk yang berkisar antara 0,503 – 0,712 dan skala kedua merupakan skala Kecemasan Karir memiliki 25 item yang dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas konstruk yang berkisar antara 0,173 – 0,782. Kedua instrumen yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena kedua instrumen menghasilkan indeks reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60.

Prosedur dan Analisis Data

Prosedur penelitian ini melalui tiga tahap. Tahap pertama atau tahap persiapan, peneliti menentukan fenomena, melakukan kajian teori yang berisi definisi, aspek atau dimensi, dampak, dan faktor penyebab terkait variabel yang akan diteliti serta mempelajari teori-teorinya. Peneliti menyiapkan instrumen penelitian, yaitu skala lingkungan kerja dan skala kecemasan karir. Peneliti melakukan translator untuk adaptasi skala dan melakukan *expert judgement* kepada 12 penilai, yaitu 4 penilai merupakan lulusan S2 psikologi dan 8 penilai merupakan lulusan S1 psikologi dilakukan pada 03 Mei – 19 Mei 2024. Setelah itu, peneliti melakukan uji validitas kedua instrumen penelitian.

Tahap kedua atau tahap pelaksanaan, peneliti mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner. Selanjutnya, peneliti menyebarkan secara online melalui sosial media dengan menggunakan link *google form* kepada orang-orang yang berusia mulai dari 15 – 60 tahun serta memiliki pekerjaan. Penyebaran link *google form* dilakukan pada 06 juni – 22 juni 2024.

Tahap ketiga atau analisa data, peneliti mengumpulkan data-data yang telah diisi oleh responden. Peneliti dapat melakukan skoring dan analisa data menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y, peneliti menggunakan uji validitas konstruk (*corrected item-total correlation*), uji kategorisasi, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi linear berganda, dan uji regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut. Regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang melibatkan hubungan antara satu variabel tidak bebas dihubungkan dengan satu variabel bebas. Regresi linear sederhana juga merupakan metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab-akibat antara variabel faktor penyebab terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab dilambangkan dengan X, sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y (Ginting, Buulolo, & Siagian, 2019).

Sebelum peneliti melakukan analisis data yaitu uji regresi linear sederhana, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas merupakan tahap pengujian yang bertujuan untuk memeriksa sebaran data guna mengetahui sebaran data apakah terdistribusi normal atau tidak normal untuk variabel independen dan dependen (Ghozali, 2018). Untuk uji normalitas, peneliti menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, yang mana data disebut distribusi normal apabila memiliki nilai

signifikansi $>0,05$, serta data disebut tidak terdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi $<0,05$. Pada penelitian lingkungan kerja terhadap kecemasan karir menunjukkan hasil uji normalitas untuk variabel lingkungan kerja dengan kecemasan karir yaitu 0,198 ($p>0,05$), menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian terdistribusi dengan normal. Sedangkan, uji linearitas merupakan tahap pengujian yang digunakan untuk melihat apakah kedua variabel penelitian memiliki hubungan secara langsung atau tidak. Apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang diperoleh $>0,05$, data dinyatakan linear. Sedangkan, data dinyatakan tidak linear apabila nilai signifikansi *Deviation from Linearity* yang diperoleh $<0,05$ (Sugiyono, 2006). Pada penelitian lingkungan kerja terhadap kecemasan karir menunjukkan hasil uji linearitas untuk variabel lingkungan kerja dengan kecemasan karir yaitu 0,607 ($p>0,05$), menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian dinyatakan linear.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penyebaran kuesioner data terkumpul dari partisipan penelitian sebanyak 171 responden, sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Lingkungan Kerja & Kecemasan Karir

| Variabel | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|------------------|----------|-----------|------------|
| Lingkungan Kerja | Tinggi | 112 | 65,5% |
| | Rendah | 59 | 34,5% |
| Kecemasan Karir | Tinggi | 81 | 47,4% |
| | Rendah | 90 | 52,6% |

Berdasarkan tabel 3. menghasilkan hasil kategorisasi yang dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu tinggi dan rendah untuk tiap variabel menggunakan kategorisasi hipotetik. Hasil uji pada variabel Lingkungan Kerja membuktikan bahwa terdapat 112 responden (65,5%) termasuk dalam kategori tinggi dan 59 responden (34,5%) termasuk dalam kategori rendah. Sedangkan, pada variabel Kecemasan Karir membuktikan bahwa terdapat 81 responden (47,4%) termasuk dalam kategori tinggi dan 90 responden (52,6%) termasuk dalam kategori rendah.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | R ² | β | F | p | Keterangan |
|------------------------------------|----------------|---------|-------|-------|------------|
| Lingkungan Kerja → Kecemasan Karir | 0,053 | 0,230 | 9,399 | 0,003 | Signifikan |

Berdasarkan tabel 4. analisis yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja mampu memprediksi kecemasan karir pada karyawan. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja memiliki nilai yang signifikan terhadap kecemasan karir dimana nilai $p = 0,003$ (signifikan) dan nilai $F = 9,399$ dengan nilai koefisien regresi sebesar (β) 0,230 sehingga arah pengaruhnya positif yang mana semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kecemasan karir. Lingkungan kerja mampu menjelaskan kecemasan karir sebesar 5,3% ($R^2 = 0,053$), sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized | Standard Error | Standardized | t | p |
|---------|----------------|----------------|--------------|-------|-------|
| Aspek 1 | 0,528 | 0,620 | 0,070 | 0,852 | 0,395 |
| Aspek 2 | 1,843 | 0,652 | 0,164 | 2,826 | 0,005 |
| Aspek 3 | 0,231 | 0,145 | 0,089 | 1,595 | 0,112 |
| Aspek 4 | 0,008 | 0,681 | 0,001 | 0,012 | 0,990 |
| Aspek 5 | 0,319 | 0,433 | 0,061 | 0,737 | 0,462 |

Berdasarkan tabel 5. hasil analisis menunjukkan bahwa aspek – aspek lingkungan kerja terhadap kecemasan karir diketahui bahwa aspek 2 dapat memprediksi kecemasan karir dengan nilai sig p = 0,005 dengan memberikan kontribusi sebesar (B = 1,843). Sementara, aspek lainnya kurang dapat memprediksi kecemasan karir dengan nilai sig p = >0,05. Dapat disimpulkan bahwa aspek 2 yaitu dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan yang mempengaruhi kecemasan karir pada karyawan.

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan. Penelitian ini mengungkapkan peran yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan. Melalui analisis data, ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kecemasan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani, Amelia, dan Alwi (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecemasan karir. Penelitian tersebut menemukan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan peluang kecemasan karir, sedangkan lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kecemasan karir pada karyawan.

Dalam penelitian ini, skor variabel lingkungan kerja berdasarkan kategorisasi hipotetik yang mencakup dua kategori yaitu rendah dan tinggi. Berdasarkan hasil uji kategorisasi, terdapat 112 responden mewakili enam puluh enam persen termasuk dalam kategori tinggi dan 59 responden mewakili tiga lima persen termasuk dalam kategori rendah. Mayoritas responden sebesar enam puluh enam persen diklasifikasikan dalam kategori tinggi, hal ini menunjukkan adanya potensi masalah lingkungan kerja diantara responden penelitian. Meskipun sebagian besar responden memiliki skor lingkungan kerja yang tinggi, ada juga sebagian kecil yang memiliki skor rendah. Ini menunjukkan variasi dalam tingkat lingkungan kerja diantara responden. Kemudian, kecemasan karir juga menggunakan kategorisasi hipotetik dengan dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Berdasarkan hasil uji kategorisasi, terdapat 81 responden mewakili empat tujuh persen termasuk dalam kategori tinggi dan 90 responden mewakili lima tiga persen termasuk dalam kategori rendah. Mayoritas responden sebesar empat tujuh persen diklasifikasikan dalam kategori tinggi, ini berarti hampir setengah dari responden dalam penelitian menunjukkan tingkat kecemasan karir yang berada pada tingkat tinggi. Kategori tinggi ini biasanya mencerminkan adanya gejala kecemasan yang cukup signifikan untuk diperhatikan, tetapi mungkin belum mencapai tingkat yang parah atau mengganggu secara ekstrim karena hampir setengah dari responden berada dalam kategori ini ada indikasi bahwa kecemasan karir adalah isu yang relevan dikalangan responden. Kecemasan karir bisa mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan umum karyawan (Vignoli, Muschalla, & Mariani, 2017).

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terdapat hasil yang signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dan kecemasan karir dengan nilai p sebesar tiga.

Nilai F sebesar sembilan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan dapat memprediksi kecemasan karir. Kemudian nilai koefisien regresi sebesar dua tiga menandakan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kecemasan karir. Dalam konteks ini, mengungkapkan bahwa semakin tinggi perubahan tertentu dalam lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kecemasan karir pada karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyani, Amelia, dan Alwi (2023) yang mengungkapkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan peluang kecemasan karir.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi dalam memprediksi kecemasan karir, dengan nilai R^2 sebesar lima tiga menunjukkan bahwa sekitar lima persen variasi dalam kecemasan karir dapat dijelaskan oleh variasi dalam lingkungan kerja. Sisanya sekitar sembilan lima persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kecemasan karir, ada banyak faktor lain yang juga berperan. Faktor – faktor ini bisa mencakup berbagai aspek seperti *self concept*, *self regulation*, harapan, serta kuantitas dan kualitas dukungan sosial yang individu dapatkan dari lingkungan sekitarnya, dan berbagai variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini (Scarvanovi, 2020). Faktor kognitif, emosional, dan tuntutan sosial merupakan faktor penyebab terjadinya kecemasan karir (Hanifa, 2017). Faktor kognitif adalah faktor yang berkaitan dengan pemikiran individu, yakni kekhawatiran tentang kemampuan mereka untuk menghadapi suatu pekerjaan, seperti tidak mampu mengatasi masalah pekerjaan. Faktor emosional adalah faktor yang berkaitan dengan emosi individu, seperti munculnya perasaan takut dan tegang. Faktor tuntutan sosial adalah faktor yang berkaitan dengan lingkungan, seperti ketidaksiapan individu untuk menghadapi situasi tertentu.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan bahwa aspek 2 dari lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kecemasan karir pada karyawan. Aspek tersebut memprediksi kecemasan karir dengan nilai signifikansi p sebesar lima, sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan antara aspek 2 dan kecemasan karir. Kontribusi aspek 2 terhadap kecemasan karir dinyatakan dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar dua. Sedangkan, aspek – aspek lain dari lingkungan kerja dengan nilai signifikansi p lebih dari lima, dinyatakan tidak dapat memprediksi kecemasan karir. Aspek lain itu menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap kecemasan karir pada karyawan. Dapat dinyatakan bahwa aspek 2 yang paling kuat berpengaruh terhadap kecemasan karir pada karyawan yaitu dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan.

Lingkungan kerja yang baik adalah membuat hubungan antara sesama rekan kerja yang saling terbuka dalam berkomunikasi di tempat kerja. Suasana yang nyaman dan aman sangat mempengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan dalam sebuah instansi (Fitriyani, Amelia, & Alwi, 2023). Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan, karena individu akan mampu melaksanakan suatu kegiatan dengan baik sehingga mencapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sehat tentunya akan membuat para karyawan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai (Pabisa, 2019). Pada dasarnya lingkungan kerja yang baik memuat ruang kerja dan peralatan kerja yang memadai berfungsi untuk memudahkan seseorang dalam bekerja seperti adanya fasilitas yang lengkap, peralatan kerja yang berfungsi dengan baik, serta tempat kerja yang bagus (Wulandari & Widyastuti, 2014).

Kecemasan karir dapat diatasi dengan menggunakan teori intelegensi yaitu kecerdasan emosional (*emotional quotient*) dan kecerdasan adversitas (*adversity quotient*). Kecerdasan emosional (*emotional quotient*) merupakan kecerdasan yang melibatkan kemampuan untuk memahami emosi diri sendiri serta mengelola hubungan sosial dengan baik (Zhao & Sang, 2023). *Emotional Quotient* merupakan kemampuan emosi, yaitu kemampuan untuk mengatasi frustrasi, mengendalikan emosi, rasa optimis, dan menjalin hubungan dengan orang lain (empati). Selain itu, kecerdasan emosional mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengatur suasana hati, mampu menjalin hubungan sosial dengan baik, kemampuan menyelesaikan konflik serta mampu untuk memimpin (Hanifa, 2017). Selanjutnya, kecerdasan adversitas (*adversity quotient*) merupakan kecerdasan yang melibatkan kemampuan bertahan seseorang dalam menghadapi sebuah kesulitan. Selain itu, *adversity quotient* melibatkan kemampuan khas manusia seperti pikiran, emosi, pemrosesan informasi, belajar, dan mengingat. Kedua kecerdasan ini dapat membantu mengurangi reaksi fisik kecemasan kerja pada individu seperti tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pusing, dan sulit bernafas (Hanifa, 2017).

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu peneliti tidak dapat mendampingi secara langsung selama proses pengisian kuesioner dikarenakan jumlah populasi yang sangat besar serta kuesioner penelitian menggunakan *google form* dan disebarluaskan secara online.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya peran antara lingkungan kerja dan kecemasan karir pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian diterima, yakni terdapat peran signifikan antara lingkungan kerja terhadap kecemasan karir pada karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa semakin tinggi perubahan tertentu dalam lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kecemasan karir pada karyawan.

Implikasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan untuk instansi pemerintah maupun instansi swasta agar tetap menjaga lingkungan kerja dengan baik, sehingga mengurangi terjadinya kecemasan karir pada karyawan. Kemudian, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mencari tambahan cara untuk mengatasi kecemasan karir pada karyawan selain menggunakan teori intelegensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9-16. <http://www.jurnal.pnk.ac.id/index.php/bisman/article/view/243>
- Aulia, S. (2022). Dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kerja karyawan KCU Pos Indonesia Malang. *Ekonomika 45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 101-108. <http://eprints.umg.ac.id/7184/>
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-124. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1068507&val=16020&title=PENGARUH%20LINGKUNGAN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20PEGAWAI%20PADA%20PT%20PERUSAHAAN%20GAS%20NEGARA%20PERSERO%20Tbk%20SBU%20DISTRIBUSI%20WILAYAH%20I%20JAKARTA>
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy: Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 288-297. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p288-297>
- Fitriyani., Amelia, R. A., & Alwi, M. K. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kecemasan tenaga kesehatan dalam menghadapi pasien tuberkulosis di puskesmas batua kota makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 4(4), 1-10. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i4.1397>
- Ginting, F., Buulolo, E., & Siagian, E. R. (2019). Implementasi algoritma regresi linear sederhana dalam memprediksi besaran pendapatan daerah (Studi kasus: Dinas Pendapatan Kab. Deli Serdang). *Komik (Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komputer)*, 3(1), 274-279. <http://dx.doi.org/10.30865/komik.v3i1.1602>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariat dengan program spss. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hanurawan, F. (2024). Psikologi lingkungan. Malang: Edulitera (Anggota IKAPI - 29/JTI/2019). <https://fpsi.um.ac.id/wp-content/uploads/2016/05/Psikologi-lingkungan.pdf>
- Hanim, L. M., & Ahlas, S. A. (2020). Orientasi masa depan dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 41-48. <https://doi.org/10.29080/jpp.v11i1.362>
- Hanifa, Y. (2017). Emotional quotient dan adversity quotient dengan kecemasan menghadapi dunia kerja. *Psikoborneo: jurnal ilmiah psikologi*, 5(1), 25-33. <https://scholar.archive.org/work/vwedqj3mx5hplkbgp4cmua4dm/access/wayback/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4327/pdf>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/20/5782>

- Kamisa, Y., & Mirza, M. (2021). Kematangan vokasional dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada fresh graduate. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, 4(1), 115-128. <https://jurnal.usk.ac.id/seurune/article/view/20474/13648>
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap pemberdayaan psikologis karyawan: Literature review. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21-31. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 472-481. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>
- Maghfiroh, F. F., & Dewi, T. K. (2023). Hubungan kecemasan karir terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (Sikontan)*, 2(1), 23-38. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.1122>
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 279-291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- Mahardika, H. G., & Hidayati, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kecemasan karyawan PT. Maspion Energy Mitratama. *Jurnal Psikologi Humanistik'45*, 9(1), 33-41. <https://univ45sby.ac.id/ejournal/index.php/humanistik/article/view/201>
- Nugraha, F. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap perilaku keselamatan polisi khusus pemasyarakatan lembaga pemasyarakatan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 25-32. <https://scholar.archive.org/work/htsf1fhfjrf7fbhx3ssbwqeznu/access/wayback/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4854/pdf>
- Nugrahaningtyas, W., Wiyanti, S., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial keluarga dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada siswa kelas xii smk muhammadiyah 1 wedi klaten. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 3(2), 134-144. <http://candrajawa.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/candrajawa/article/view/85>
- Opatha, H. H. (2021). Teaching ethics in human resource management education: A study in Sri Lanka. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 14(1), 8-24. <https://indianjournalofmanagement.com/index.php/pijom/article/view/157061>
- Prahara, S. A., & Putri, O. S. R. (2020). Persepsi lingkungan kerja fisik dengan employee engagement pada karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(1), 11-16. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1232>
- Putri, H. M., & Febriyanti, D. A. (2020). Hubungan dukungan sosial orang tua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal Empati*, 9(6), 466-471. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.29261>

- Pranitasari, D., & Saputri, C.B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46-61. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/12344>
- Pabisa, Y. (2019). Pengaruh antara lingkungan kerja dan shift kerja terhadap kinerja karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 294-301. <https://scholar.archive.org/work/jgq6jiwokbav5d5phbhigo2ty4/access/wayback/http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/download/4785/pdf>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Razak, N. A., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2016). Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. *Procedia Economics and Finance*, 37, 520–528. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30160-5](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30160-5)
- Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., & Efraty, D. (2008). A work-life identity model of well-being: Towards a research agenda linking Quality-of-Work-Life (QWL) programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 181–202. <https://doi.org/10.1007/s11482-008-9054-6>
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Public Policy; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*, 1(2), 101-114. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i2.p101-114>
- Scarvanovi, B. W. (2020). Harapan, locus of control internal, dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada penyandang disabilitas fisik. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 11(2), 13-21. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v11i2.1226>
- Sidati, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9 (1), 20-22. <https://docplayer.info/171395-Pengaruh-lingkungan-kerja-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-negeri-sipil-di-sekretariat-dprd-kabupaten-madiun.html>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18-23. <https://www.ojsv2-demo2.unimal.ac.id/miej/article/view/24>
- Susilarini, T. (2022). Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja ditinjau dari self efficacy dan jenis kelamin pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi universitas persada indonesia yai. *Ikra-Ith Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6(1), 88-93. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/download/1488/1216>

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tsai, C. T., Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Tirta, T. (2023). Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi kerja di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(2), 494-506. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i2.18373>
- Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace phobic anxiety as a mental health phenomenon in the job demands-resources model. *BioMed Research International*, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2017/3285092>
- Wulandari, S., & Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49-60. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/psikologi/article/download/1178/1070>
- Yip, J. A., Levine, E. E., Brooks, A. W., & Schweitzer, M. E. (2020). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. *Research in Organizational Behavior*, 40, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100124>
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam Persero ditinjau dari spiritualitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>
- Zhang, S., Chen, L., Zhang, L., & Stein, A. M. (2022). The ripple effect: how leader workplace anxiety shape follower job performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.965365>
- Zhao, Y., & Sang, B. (2023). The role of emotional quotients and adversity quotients in career success. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128773>



LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint Penelitian

Skala Lingkungan Kerja

| No | Dimensi | Nomor Item (<i>Favorable</i>) | Jumlah Item |
|------------|--|------------------------------------|-------------|
| 1 | Fisik dan sosial | 1,2,3 | 3 |
| 2 | Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan | 4 | 1 |
| 3 | Struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim, struktur paralel dan grup-grup kecil yang berkualitas, serta budaya perusahaan (korporat) yang etis (beretika) | 5,6,7 | 3 |
| 4 | Jam kerja, kompensasi, dan manfaat (tunjangan) | 8,9 | 2 |
| 5 | Sumber daya fisik, kognitif, emosi atau perasaan, dan tuntutan yang terkait dengan pekerjaan. | 10,11,12,13 | 4 |
| Total Item | | | 13 |

Skala Kecemasan Karir

| No | Dimensi | Nomor Item | | Jumlah Item |
|------------|--------------------------------------|-------------------------------|------------------------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | Keterampilan personal | | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 | 8 |
| 2 | Pendapat irasional tentang pekerjaan | 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 | | 8 |
| 3 | Lingkungan kerja | 17, 18, 19, 20, 21 | | 5 |
| 4 | Pendidikan dan pelatihan profesional | 22, 23, 24, 25 | | 4 |
| Total Item | | | | 25 |

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Dina Amanah Hidayati mahasiswa S1 Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir (skripsi).

Saya mohon kesediaan anda dalam mengisi serangkaian kuesioner untuk penelitian akhir dengan kriteria responden sebagai berikut:

1. Laki-laki atau perempuan yang memiliki pekerjaan
2. Usia 15-60 tahun

Pengisian kuesioner ini hanya membutuhkan **waktu kurang lebih 10-15 menit** saja, selain itu informasi dan hasil dari jawaban pada kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya sebagaimana Kode Etik yang berlaku serta dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam penelitian ini. Untuk itu, silakan Anda isi sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih. Wassalamualaikum Wr. Wb.

Apabila ada pertanyaan terkait penelitian ini, saudara/i dapat menghubungi saya melalui dinaamanah15@gmail.com

Saya bersedia menjadi responden penelitian ini

- Ya
- Tidak

Identitas Diri

Nama/inisial :

Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

Usia (contoh : 15 tahun) :

Pendidikan Terakhir

- SD
- SMP
- SMA/SMK
- D I/II/III
- S1/S2/S3

Asal Daerah :

Status Pekerjaan

- Kontrak
- Tetap

Masa Kerja (contoh: 1 tahun) :

Bekerja di divisi atau bagian apa :



Lampiran 3. Skala Penelitian

Skala 1 Lingkungan Kerja

Pengisian skala ini berisikan beberapa item dan anda diminta untuk mengisinya dalam keadaan sadar serta tanpa paksaan. Setiap pertanyaan di bawah ini, Anda akan menemukan 5 pilihan jawaban, antara lain: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Saya harap Anda dapat menjawab pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kondisi Anda yang sebenar-benarnya di tempat kerja.

Saudara diminta untuk memilih angka yang ada berdasarkan pernyataan yang ada: angka 1 apabila pernyataan tersebut "sangat tidak setuju" sesuai dengan kondisi Anda angka 2 apabila pernyataan tersebut "tidak setuju" sesuai dengan kondisi Anda angka 3 apabila pernyataan tersebut "netral" sesuai dengan kondisi Anda angka 4 apabila pernyataan tersebut "setuju" sesuai dengan kondisi Anda angka 5 apabila pernyataan tersebut "sangat setuju" sesuai dengan kondisi Anda

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya merasa tempat kerja saya aman dan bersih | | | | | |
| 2 | Semua orang di tempat kerja saya membicarakan tentang olahraga, kesehatan, dan pola makan yang tepat | | | | | |
| 3 | Saya merasa tempat kerja saya menyenangkan | | | | | |
| 4 | Orang-orang di tempat kerja saya peduli terhadap karyawan dan keluarga karyawan | | | | | |
| 5 | Orang-orang di tempat kerja saya membantu mewujudkan potensi karyawan | | | | | |
| 6 | Atasan saya berusaha keras untuk membantu karyawannya menjadi yang terbaik di bidang profesinya | | | | | |
| 7 | Orang-orang di tempat kerja saya membantu karyawannya untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan | | | | | |
| 8 | Saya jarang mendengarkan keluhan dari rekan kerja saya tentang gaji mereka | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Hampir semua orang di tempat kerja saya mendapatkan imbalan berdasarkan kinerja | | | | | |
| 10 | Hampir semua karyawan di tempat kerja saya adalah pakar yang diakui di bidangnya | | | | | |
| 11 | Atasan saya berusaha keras untuk mendidik karyawannya menjadi lebih baik dalam bidang profesinya | | | | | |
| 12 | Semua orang di tempat kerja saya, dianjurkan untuk mengekspresikan kreativitas masing-masing | | | | | |
| 13 | Budaya di tempat kerja saya menganjurkan karyawannya untuk mengekspresikan kreativitas baik di dalam maupun di luar pekerjaan | | | | | |

Skala 2 Kecemasan Karir

Pengisian skala ini berisikan beberapa item dan anda diminta untuk mengisinya dalam keadaan sadar serta tanpa paksaan. Setiap pertanyaan di bawah, ini Anda akan menemukan 4 pilihan jawaban, antara lain: sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Saya harap Anda dapat menjawab pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kondisi Anda yang sebenarnya di tempat kerja.

Saudara diminta untuk memilih angka yang ada berdasarkan pernyataan yang ada: angka 1 apabila pernyataan tersebut "sangat tidak setuju" sesuai dengan kondisi Anda angka 2 apabila pernyataan tersebut "tidak setuju" sesuai dengan kondisi Anda angka 3 apabila pernyataan tersebut "setuju" sesuai dengan kondisi Anda angka 4 apabila pernyataan tersebut "sangat setuju" sesuai dengan kondisi Anda

| No | Pernyataan | Jawaban | | | |
|----|--|---------|---|----|-----|
| | | SS | S | TS | STS |
| 1 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki sertifikat profesional | | | | |
| 2 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika kemampuan bahasa asing saya sangat baik | | | | |
| 3 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan wawancara | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 4 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan komputer | | | | |
| 5 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keahlian lain | | | | |
| 6 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan kepemimpinan | | | | |
| 7 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan bekerja dalam tim | | | | |
| 8 | Saya tidak akan merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki pengalaman menjadi kader (pemimpin) di kelas atau masyarakat | | | | |
| 9 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena takut dengan lingkungan baru | | | | |
| 10 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena takut mengemban tanggung jawab | | | | |
| 11 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan jika saya adalah pencari nafkah | | | | |
| 12 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki kemampuan interpersonal yang baik | | | | |
| 13 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena kampus saya tidak membantu saya untuk pekerjaan di masa depan | | | | |
| 14 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena minimnya peluang kerja untuk keahlian saya | | | | |
| 15 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena pengaruh orang tua terhadap pilihan karir saya | | | | |
| 16 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena saya belum cukup | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | belajar tentang pengetahuan dan keterampilan di sekolah | | | | |
| 17 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena adanya potensi pemutusan hubungan kerja (PHK) | | | | |
| 18 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena adanya persaingan semakin ketat di dunia kerja | | | | |
| 19 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena lingkungan kerja tidak sesuai dengan harapan | | | | |
| 20 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena gaji saya tidak sebaik yang saya inginkan | | | | |
| 21 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena meningkatnya tingkat pengangguran yang dilaporkan oleh media massa | | | | |
| 22 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak yakin dengan keahlian dan minat saya | | | | |
| 23 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena mungkin saya tidak menemukan pekerjaan yang menarik | | | | |
| 24 | Saya merasa cemas tidak bisa mengaplikasikan apa yang saya pelajari ke dalam pekerjaan saya | | | | |
| 25 | Saya merasa cemas dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki keterampilan profesional yang baik | | | | |

Lampiran 4. Terjemahan

Hasil Terjemahan Skala Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja

- | | |
|-----|---|
| No. | Dimensi |
| 1 | Fisik dan sosial. |
| 2 | Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. |
| 3 | Struktur organisasi yang terdesentralisasi, kerja sama tim, struktur paralel dan grup-grup kecil yang berkualitas, dan budaya korporat yang etis. |
| 4 | Jam kerja, kompensasi dan manfaat. |
| 5 | Sumber daya fisik, kognitif, emosi/perasaan dan tuntutan pekerjaan. |
| No. | Item |
| 12 | Organisasi saya berusaha keras untuk mendidik karyawannya menjadi profesional yang lebih baik. |
| 10 | Organisasi saya berusaha keras untuk membantu karyawannya menjadi profesional terbaik di bidangnya. |
| 13 | Semua orang di organisasi saya didorong untuk mengekspresikan kreativitasnya. |
| 6 | Budaya organisasi saya mendorong karyawannya untuk kreatif baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. |
| 9 | Organisasi saya membantu karyawannya mewujudkan potensi mereka. |
| 11 | Organisasi saya membantu karyawannya untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. |
| 8 | Hampir semua karyawan di organisasi saya adalah pakar yang diakui di bidangnya. |
| 3 | Saya tidak terlalu sering mendengar keluhan dari rekan kerja saya tentang gaji mereka. |
| 4 | Organisasi saya peduli terhadap karyawannya dan keluarga mereka. |
| 7 | Hampir semua orang di organisasi saya mendapatkan penghargaan berdasarkan kinerja. |
| 2 | Semua orang di tempat kerja membicarakan soal kebugaran, kesehatan, dan pola makan yang tepat. |
| 5 | Tempat kerja saya menyenangkan. |
| 1 | Tempat kerja saya aman dan bersih. |

Lembaga Pengembangan Bahasa, Universitas Muhammadiyah Malang dengan ini menyatakan bahwa dokumen berbahasa Indonesia ini merupakan terjemahan dari dokumen berbahasa Inggris yang diterima dan diterjemahkan oleh Wardatul Hasanah, S.Pd.

01/03/2024



Hasil Terjemahan Skala Kecemasan Karir

Skala Kecemasan Karir

| No | Dimensi |
|----|---|
| 1 | Keterampilan Personal |
| 2 | Pendapat Irasional tentang Pekerjaan |
| 3 | Lingkungan Kerja |
| 4 | Pendidikan dan Pelatihan Profesional |
| | Pernyataan |
| 1 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki sertifikat profesional |
| 2 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika kemampuan bahasa asing saya sangat baik |
| 3 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan wawancara |
| 4 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan komputer |
| 5 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keahlian lain |
| 6 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan kepemimpinan |
| 7 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan kerja tim |
| 8 | Saya tidak akan khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya memiliki pengalaman di kelas atau masyarakat |
| 9 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena takut dengan lingkungan baru |
| 10 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena takut mengemban tanggung jawab |
| 11 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan jika saya adalah pencari nafkah |
| 12 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki kemampuan interpersonal yang baik |
| 13 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena kampus saya tidak membantu saya untuk pekerjaan di masa depan |

| | |
|----|--|
| 14 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena minimnya peluang kerja untuk keahlian saya |
| 15 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena pengaruh orang tua terhadap pilihan karir saya |
| 16 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya belum cukup belajar tentang pengetahuan dan keterampilan di sekolah |
| 17 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena adanya potensi resesi ekonomi |
| 18 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena adanya kompetisi sengit di dunia kerja |
| 19 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena lingkungan kerjanya tidak sesuai dengan harapan |
| 20 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena gaji saya mungkin tidak sebaik yang saya inginkan |
| 21 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena meningkatnya tingkat pengangguran yang dilaporkan oleh media massa |
| 22 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak yakin dengan keahlian dan minat saya |
| 23 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena mungkin saya tidak akan dapat pekerjaan yang menarik |
| 24 | Saya khawatir tidak bisa mengaplikasikan apa yang saya pelajari ke dalam pekerjaan saya |
| 25 | Saya khawatir dengan pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki keterampilan profesional yang baik |

Lembaga Pengembangan Bahasa, Universitas Muhammadiyah Malang dengan ini menyatakan bahwa dokumen berbahasa Indonesia ini merupakan terjemahan dari dokumen berbahasa Inggris yang diterima dan diterjemahkan oleh Wardatul Hasanah, S.Pd.

01/03/2024



MALANG

Lampiran 5. Tabulasi Data

Tabulasi Data Lingkungan Kerja

| X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | X.10 | X.11 | X.12 | X.13 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |

Tabulasi Data Kecemasan Karir

| Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | Y | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|
| . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | . | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |

2 3 3 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2 3 2 3 3 3 3 3 4 1 3 4 4
 1 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2
 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
 1 1 1 1 1 2 1 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2
 2 3 2
 2 2 2 1 2 3 2 3 4 3 3 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 2 3 2 3
 1 1 1 1 1 1 1 1 3 1 2 2 1 3 2 1 1 3 2 1 2 1 1 1 1
 2 1 2 1 1 1 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3
 1 1 1 1 1 1 1 1 3 3 1 3 1 3 1 2 1 1 1 1 4 4 4 4 4
 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 3
 1 1 1 1 1 2 1 2 2 1 3 3 2 3 1 2 3 4 4 3 3 2 2 2 2
 2 3 3 2 3 3 2 3 2 1 1 3 1 1 3 4 1 4 2 3 4 2 2 3 3
 1 1 1 1 1 1 1 1 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
 3 1 1 1 2 2 1 2 1 1 1 3 3 3 3 4 2 3 2 3 1 1 1 3 4
 3 1 2 1 1 2 1 3 4 3 4 4 3 3 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 4
 3 3 3 3 3 2 3 3 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
 1
 2 2 1 2 2 1 1 1 4 4 4 4 4 1 1 1 4 1 1 1 1 1 1 1 1
 1 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2 1 2 1 2 1 3 2 1 1 2 2 2 1 1
 2 1 1 2 2 1 1 1 1 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
 3 4
 1 2 2 1 1 2 2 2 2 3 2 3 2 2 3 3 2 3 3 2 2 3 2
 2 2 1 2 2 2 1 1 2 4 2 3 4 3 4 3 4 3 4 3 2 3 4 4 3
 2 2 1 1 3 2 1 2 3 4 3 4 4 4 3 2 4 4 3 4 3 4 4 3 4
 1 2 2 1 2 1 1 2 4 3 4 4 3 3 4 4 3 4 3 3 4 3 4 4 3
 2 1 1 2 1 2 2 1 3 4 3 4 3 4 4 3 4 3 3 4 3 4 4 3 4
 2 2 1 1 1 3 2 1 3 3 4 3 2 3 4 3 3 4 3 4 3 2 3 4 3
 1 2 1 1 3 2 1 2 2 3 3 4 4 3 2 3 4 3 2 2 3 4 3 4 3
 2 1 1 2 2 2 1 1 2 1 1 2 1 2 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2
 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 2 1 2 1
 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 2
 2 2 1 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 2 1 1 2 1 1 2 1 2 1 2
 2 2 1 2 1 2 1 1 2 1 2 2 2 1 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2
 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2 1 2 1
 2 1 2 2 1 1 1 1 2 1 2 1 1 1 2 1 2 2 1 2 1 2 1 2
 2 2 1 1 2 1 2 1 1 2 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2
 1 2 1 2 1 1 1 2 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2
 3 4 3 4 4 3 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4 3 4 4 3 4 4 4 3
 1 2 1 1 2 2 1 2 2 2 2 1 2 1 1 2 1 2 1 1 2 2 1 2 1
 2 1 2 1 1 1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2

2 2 1 2 1 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 2 2 2 1 1 1 2
 2 1 2 1 1 1 2 1 2 2 1 2 1 2 1 1 1 2 1 2 2 1 1 1 2
 1 2 1 2 1 1 2 1 2 1 2 1 1 1 2 1 2 2 1 2 1 1 1 1 1
 2 1 2 1 1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 2 1 1 2 1 1 2 1
 1 2 1 2 2 1 2 2 2 1 2 2 1 1 1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 1
 2 1 2 1 1 2 1 2 1 1 1 1 2 2 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2
 2 1 2 1 1 2 2 1 1 2 2 1 2 1 2 1 2 2 2 1 1 1 2 1 2
 2 2 2 1 2 1 1 2 4 3 4 4 3 3 4 3 4 3 4 4 3 3 4 3 4
 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1
 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1 2 2 1 2 1
 2 1 2 1 2 2 2 1 2 1 2 2 1 1 3 2 1 2 1 2 2 2 2 1 2
 3 2 2 2 1 1 2 1 3 2 2 3 2 4 3 1 1 2 2 1 2 2 1 2 2
 1 2 1 1 2 1 1 1 2 3 2 1 2 4 2 1 2 2 2 4 2 2 1 2 2
 1 1 1 2 3 1 1 1 1 2 2 2 1 2 2 1 2 2 1 2 2 1 1 2 2
 1 2 1 2 1 1 2 1 2 2 4 2 2 2 2 3 1 2 1 2 1 2 2 2 2
 1 2 1 1 2 1 2 1 2 2 4 2 1 1 2 1 1 2 2 3 2 1 1 2
 1 2 2 1 1 1 2 2 2 1 2 2 2 1 1 1 2 1 1 2 2 2 1 2 2
 1 2 1 1 1 1 2 2 4 1 2 4 2 3 2 1 2 2 2 4 2 2 1 2 2
 1 1 1 1 2 1 1 1 3 1 2 1 1 2 2 1 2 1 2 2 2 1 2 1 1
 1 1 2 1 2 1 2 1 4 1 1 2 2 3 1 2 2 2 1 2 2 1 2 1 1
 1 3 1 1 1 2 1 1 2 1 2 2 2 1 2 1 2 1 2 2 2 2 1 2 1
 1 1 1 2 2 1 1 2 4 4 3 4 3 4 4 4 3 3 4 4 4 3 3 4
 2 2 1 1 2 1 2 1 1 2 2 2 1 1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2
 1 1 1 1 2 2 1 1 4 4 3 4 4 3 3 4 4 4 4 3 4 3 4 3 3
 2 2 1 2 1 1 1 1 2 1 1 2 2 1 1 2 2 1 2 4 2 1 2 2 4
 1 1 2 1 3 2 1 1 3 4 3 2 3 4 3 4 3 2 3 4 2 3 4 3 2
 2 2 1 1 2 1 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 2 2 4 3 1 2 2 1
 2 2 4 1 2 3 2 1 3 3 4 3 2 3 4 3 4 3 2 3 4 4 3 2 3
 1 2 1 1 1 2 2 1 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3 4 4 3 3 3 4 4
 2 1 2 3 2 1 2 1 3 4 3 2 3 3 4 4 3 4 2 3 2 3 4 2 3
 2 1 3 2 1 1 2 3 3 4 3 4 4 3 2 3 1 4 3 2 3 4 3 2 4
 2 1 2 3 2 2 1 2 2 3 4 3 4 4 3 4 3 2 4 3 3 4 3 2 4
 2 4 1 2 3 2 2 1 3 2 3 3 4 4 3 2 4 2 4 3 4 4 3 4 2
 4 1 2 3 2 1 2 3 3 4 3 3 4 4 3 2 3 2 4 3 4 4 3 4 2
 2 1 2 1 1 1 1 2 4 3 4 3 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 4 3
 2 2 1 2 1 2 3 2 4 3 2 4 3 4 2 3 1 4 3 2 3 3 4 3 4
 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 2 1
 1 1 2 1 2 3 2 1 3 4 2 3 3 4 3 4 2 3 3 4 3 4 3 2 4
 2 1 1 1 1 1 3 1 2 1 2 1 2 2 4 2 1 2 4 3 1 2 1 1 2
 2 2 1 1 1 2 1 2 4 3 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 3 4 3 4
 2 3 2 4 1 2 2 3 3 4 3 2 3 4 2 1 2 3 4 3 4 3 4 3 2
 1 2 1 1 2 2 1 1 1 1 2 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 2 1
 1 2 1 1 2 2 1 2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 2 1

2 1 1 2 1 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 1 1 2 1 2 2
 1 2 1 2 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 2 2 1 1 2 1 1 2 2 1
 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2 2 1 1 2 1 2 1 1 2 2 1
 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1 1 2 2 1 1 2 1 2 2 1



Lampiran 6. Output Data

• Subjek Penelitian

| | | Jenis_Kelamin | | | Cumulative |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Laki-laki | 80 | 46.8 | 46.8 | 46.8 |
| | Perempuan | 91 | 53.2 | 53.2 | 100.0 |
| Total | | 171 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Usia | | | Cumulative |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | 15-20 Tahun | 10 | 5.8 | 5.8 | 5.8 |
| | 21-25 Tahun | 30 | 17.5 | 17.5 | 23.4 |
| | 26-30 Tahun | 46 | 26.9 | 26.9 | 50.3 |
| | 31-35 Tahun | 27 | 15.8 | 15.8 | 66.1 |
| | 36-40 Tahun | 13 | 7.6 | 7.6 | 73.7 |
| | 41-45 Tahun | 7 | 4.1 | 4.1 | 77.8 |
| | 46-50 Tahun | 18 | 10.5 | 10.5 | 88.3 |
| | 51-55 Tahun | 13 | 7.6 | 7.6 | 95.9 |
| | 56-60 Tahun | 7 | 4.1 | 4.1 | 100.0 |
| | Total | | 171 | 100.0 | 100.0 |

| | | Pendidikan_Terakhir | | | Cumulative |
|-------|------------|---------------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | D I/II/III | 30 | 17.5 | 17.5 | 17.5 |
| | S1/S2/S3 | 118 | 69.0 | 69.0 | 86.5 |
| | SMA/SMK | 23 | 13.5 | 13.5 | 100.0 |
| | Total | 171 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Asal_Daerah | | | Cumulative |
|-------|------------|-------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Bali | 5 | 2.9 | 2.9 | 2.9 |
| | Jawa | 66 | 38.6 | 38.6 | 41.5 |
| | Kalimantan | 72 | 42.1 | 42.1 | 83.6 |
| | Maluku | 8 | 4.7 | 4.7 | 88.3 |
| | Papua | 11 | 6.4 | 6.4 | 94.7 |
| | Sulawesi | 3 | 1.8 | 1.8 | 96.5 |
| | Sumatera | 5 | 2.9 | 2.9 | 99.4 |

| | | | | |
|---------|-----|-------|-------|-------|
| Sumbawa | 1 | .6 | .6 | 100.0 |
| Total | 171 | 100.0 | 100.0 | |

Status_Pekerjaan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kontrak | 80 | 46.8 | 46.8 | 46.8 |
| | Tetap | 91 | 53.2 | 53.2 | 100.0 |
| | Total | 171 | 100.0 | 100.0 | |

Masa_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-12 Bulan | 4 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| | 1-5 Tahun | 107 | 62.6 | 62.6 | 64.9 |
| | 6-10 Tahun | 14 | 8.2 | 8.2 | 73.1 |
| | 11-15 Tahun | 14 | 8.2 | 8.2 | 81.3 |
| | 16-20 Tahun | 11 | 6.4 | 6.4 | 87.7 |
| | 21-25 Tahun | 7 | 4.1 | 4.1 | 91.8 |
| | 30-35 Tahun | 12 | 7.0 | 7.0 | 98.8 |
| | 38 Tahun | 1 | .6 | .6 | 99.4 |
| | 65 Tahun | 1 | .6 | .6 | 100.0 |
| | Total | 171 | 100.0 | 100.0 | |

Divisi_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Non-Office | 16 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| | Office | 155 | 90.6 | 90.6 | 100.0 |
| | Total | 171 | 100.0 | 100.0 | |

• Validitas Konstruk Instrumen Penelitian

Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 171 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 171 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .908 | 13 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 49.08 | 60.461 | .552 | .904 |
| Item_2 | 49.48 | 57.257 | .599 | .902 |
| Item_3 | 49.25 | 59.316 | .592 | .902 |
| Item_4 | 49.31 | 57.581 | .653 | .900 |
| Item_5 | 49.39 | 57.251 | .692 | .898 |
| Item_6 | 49.26 | 58.999 | .598 | .902 |
| Item_7 | 49.27 | 58.187 | .663 | .899 |
| Item_8 | 49.57 | 55.438 | .701 | .898 |
| Item_9 | 49.32 | 59.192 | .503 | .906 |
| Item_10 | 49.37 | 57.151 | .641 | .900 |
| Item_11 | 49.32 | 58.809 | .620 | .901 |
| Item_12 | 49.40 | 58.439 | .602 | .902 |
| Item_13 | 49.27 | 56.965 | .712 | .897 |

Kecemasan Karir**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 171 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 171 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .942 | 25 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Item_1 | 51.07 | 223.162 | .178 | .944 |
| Item_2 | 50.97 | 221.903 | .216 | .944 |
| Item_3 | 51.04 | 222.360 | .233 | .943 |
| Item_4 | 51.08 | 223.320 | .173 | .944 |
| Item_5 | 51.06 | 221.451 | .292 | .943 |
| Item_6 | 51.03 | 223.262 | .192 | .944 |
| Item_7 | 51.05 | 222.186 | .246 | .943 |
| Item_8 | 51.01 | 220.631 | .299 | .943 |
| Item_9 | 50.36 | 205.193 | .695 | .938 |
| Item_10 | 50.40 | 201.555 | .766 | .937 |
| Item_11 | 50.18 | 207.316 | .688 | .939 |
| Item_12 | 50.30 | 203.799 | .731 | .938 |
| Item_13 | 50.33 | 203.767 | .765 | .937 |
| Item_14 | 50.30 | 205.148 | .750 | .938 |
| Item_15 | 50.46 | 202.365 | .768 | .937 |
| Item_16 | 50.38 | 203.684 | .765 | .937 |
| Item_17 | 50.29 | 206.245 | .713 | .938 |
| Item_18 | 50.22 | 203.933 | .758 | .938 |
| Item_19 | 50.25 | 203.938 | .735 | .938 |
| Item_20 | 50.21 | 205.712 | .718 | .938 |
| Item_21 | 50.26 | 202.749 | .752 | .938 |
| Item_22 | 50.32 | 204.162 | .770 | .937 |
| Item_23 | 50.30 | 203.161 | .770 | .937 |
| Item_24 | 50.33 | 203.484 | .782 | .937 |
| Item_25 | 50.34 | 204.559 | .764 | .938 |

• Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N | | 171 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 13.59229043 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .080 |

| | | |
|-----------------------------|-------------------------|-------------------|
| | Positive | .080 |
| | Negative | -.078 |
| Test Statistic | | .080 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .009 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .198 ^d |
| | 99% Confidence Interval | |
| | Lower Bound | .188 |
| | Upper Bound | .208 |

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

• Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|----------------|--------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Y * X | Between Groups | (Combined) | 6712.654 | 30 | 223.755 | 1.185 | .253 |
| | | Linearity | 1746.661 | 1 | 1746.661 | 9.248 | .003 |
| | | Deviation from Linearity | 4965.993 | 29 | 171.241 | .907 | .607 |
| | Within Groups | | 26441.568 | 140 | 188.868 | | |
| | Total | | 33154.222 | 170 | | | |

• Kategorisasi Lingkungan Kerja & Kecemasan Karir

Kategori_x

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 59 | 34.5 | 34.5 | 34.5 |
| | Tinggi | 112 | 65.5 | 65.5 | 100.0 |
| | Total | 171 | 100.0 | 100.0 | |

Kategori_y

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 90 | 52.6 | 52.6 | 52.6 |
| | Tinggi | 81 | 47.4 | 47.4 | 100.0 |
| | Total | 171 | 100.0 | 100.0 | |

• Regresi Linear Sederhana

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----|-----|---------------|
| | | | | | | F Change | df1 | df2 | |
| 1 | .230 ^a | .053 | .047 | 13.632 | .053 | 9.399 | 1 | 169 | .003 |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 1746.661 | 1 | 1746.661 | 9.399 | .003 ^b |
| | Residual | 31407.561 | 169 | 185.844 | | |
| | Total | 33154.222 | 170 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 71.848 | 6.415 | | 11.201 | .000 |
| | X | .382 | .125 | .230 | 3.066 | .003 |

a. Dependent Variable: Y

• Regresi Linear Berganda

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .245 ^a | .060 | .045 | 14.734 |

a. Predictors: (Constant), Aspek_5, Aspek_3, Aspek_2, Aspek_4, Aspek_1

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 4266.111 | 5 | 853.222 | 3.930 | .002 ^b |
| | Residual | 66643.231 | 307 | 217.079 | | |
| | Total | 70909.342 | 312 | | | |

a. Dependent Variable: Kecemasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Aspek_5, Aspek_3, Aspek_2, Aspek_4, Aspek_1

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 73.811 | 5.675 | | 13.007 | .000 |
| | Aspek_1 | .528 | .620 | .070 | .852 | .395 |
| | Aspek_2 | 1.843 | .652 | .164 | 2.826 | .005 |
| | Aspek_3 | .231 | .145 | .089 | 1.595 | .112 |
| | Aspek_4 | .008 | .681 | .001 | .012 | .990 |
| | Aspek_5 | .319 | .433 | .061 | .737 | .462 |

a. Dependent Variable: Kecemasan_Kerja



Lampiran 7. Surat Verifikasi dan Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/858/Lab-Psi/UMM/IX/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Dina Amanah Hidayati
NIM : 202010230311019
Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.
Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 04 September 2024

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/864/Lab-Psi/UMM/IX/2024

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Dina Amanah Hidayati
 NIM : 202010230311019
 Dosen Pembimbing : 1) Nandy Agustin Syakarofath, M.A
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

| No | Judul Skripsi | Batas Maksimal | Hasil |
|----|--|----------------|-------|
| 1 | Peran Work Environment Terhadap Work Anxiety Pada Karyawan | 25% | 7% |

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.



Malang, 05 September 2024

Nandy Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si

MALANG