

**PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP *CAREER ANXIETY*:  
DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED CONTROL***

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Magister S-2**

**Magister Psikologi**



**Disusun Oleh:**

**Desi Ariyani**

**202010440211012**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**PENGARUH *CAREER ADAPTABILITY* TERHADAP  
*CAREER ANXIETY*:  
DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED CONTROL***

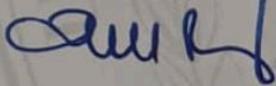
Diajukan oleh :

**DESI ARIYANI**  
**202010440211012**

Telah disetujui

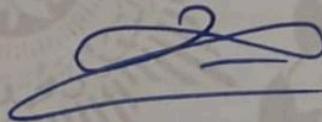
Pada hari/tanggal, 24 Mei 2024

Pembimbing Utama



**Prof. Dr. Tulus Winarsunu**

Pembimbing Pendamping



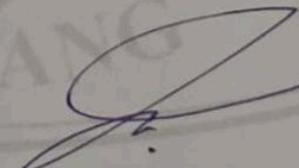
**Dr. Djudiyah, M.Si.**

Direktur Program Pascasarjana



**Prof. Akhsanul In'am, Ph.D**

Ketua Program Studi Magister Psikologi



**Prof. Dr. Iswinarti**

# TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**DESI ARIYANI**

202010440211012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, Jum'at/24 Mei 2024  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

**Ketua** : Prof. Dr. Tulus Winarsunu  
**Sekretaris** : Dr. Djudiyah, M.Si.  
**Penguji I** : Assc. Prof. Ni'matuzahroh, Ph.D  
**Penguji II** : Dr. Zainul Anwar, S.Psi., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

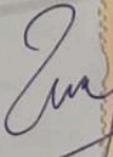
Nama : **DESI ARIYANI**  
NIM : **202010440211012**  
Program Studi : **Magister Psikologi**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul: **PENGARUH CAREER ADAPTABILITY TERHADAP CAREER ANXIETY: DIMEDIASI OLEH PERCEIVED CONTROL** adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTI NON EKSCLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Mei 2024


Desi Ariyani

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Career Anxiety*: dimediasi oleh *Perceived Control*”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazarudin Malik, SE., M.Si. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Prof. Dr. Iswinarti, M.Si. selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
4. Prof. Dr. Tulus Winarsunu, selaku pembimbing utama yang dengan sabar membimbing serta memberikan saran dan motivasi kepada peneliti agar segera menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
5. Dr. Djudiyah, M.Si. selaku pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Kepada subjek penelitian yang telah berpartisipasi untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Kedua orang tua yaitu Bapak Mulyadi dan Ibu Ervida, suami tercinta Nasrullah, S.H. dan anak-anak kami Ghazy, Azzam dan Haarits yang selalu memberi doa, kasih sayang, dukungan, dan semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Teman-teman Magister Psikologi 2020, yang selalu memberikan semangat, juga membantu dan memotivasi dalam s etiap progres pengerjaan tesis ini.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

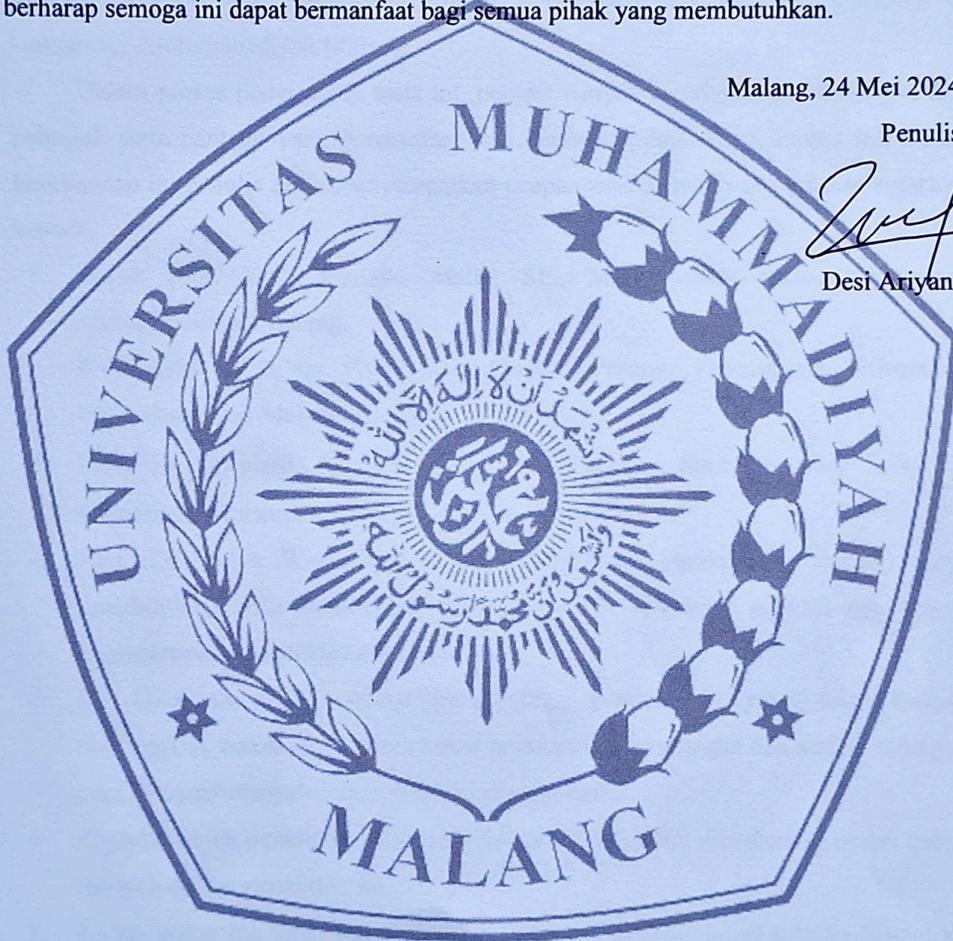
Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Malang, 24 Mei 2024

Penulis



Desi Ariyani

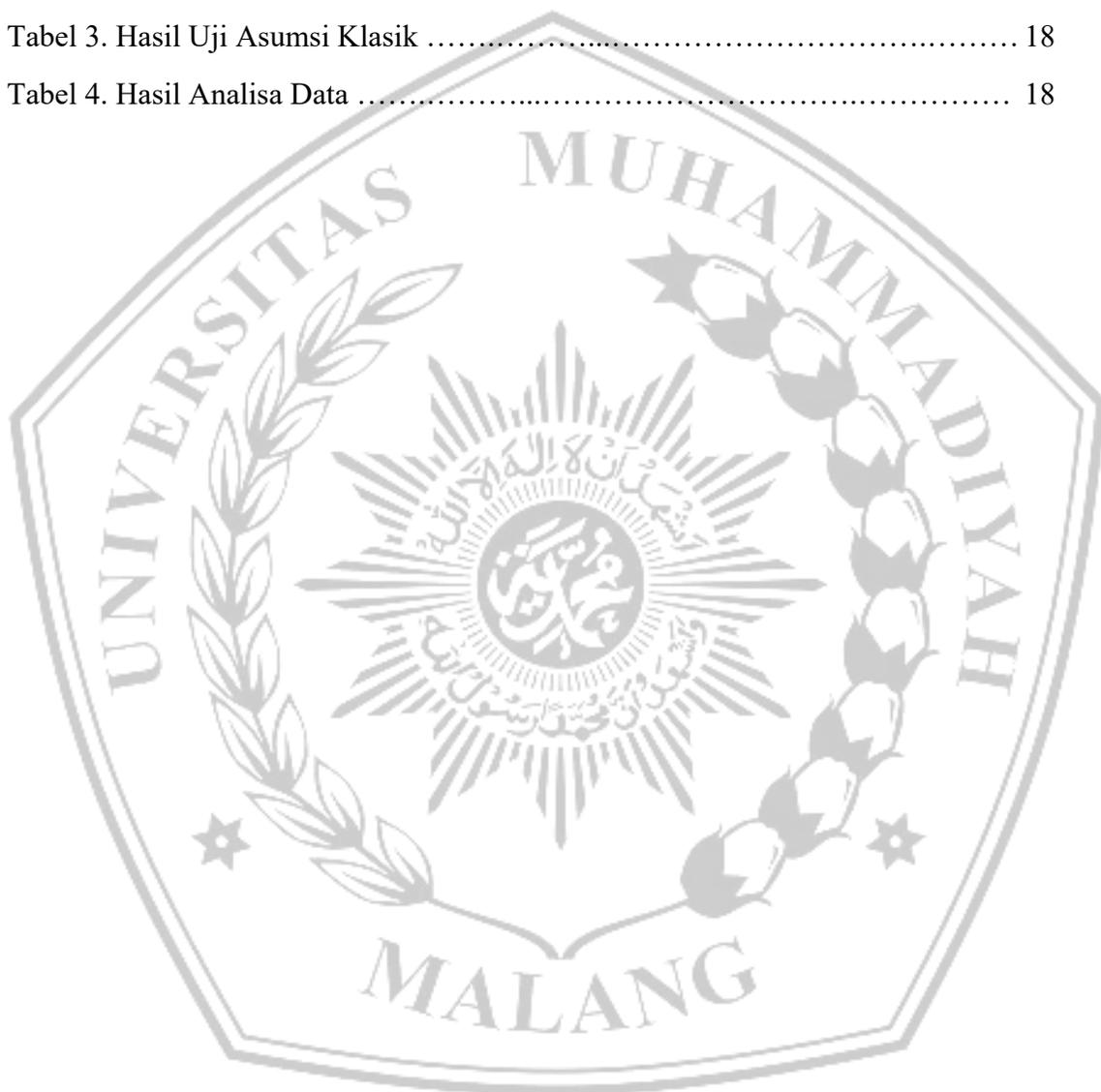


## DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN.....	2
TINJAUAN PUSTAKA.....	6
Perspektif Teori.....	6
<i>Career Adaptability</i> .....	8
<i>Perceived Control</i> .....	9
<i>Career Adaptability, Perceived Control, dan Career Anxiety</i> .....	11
KERANGKA BERPIKIR.....	13
HIPOTESIS.....	13
METODE PENELITIAN.....	14
Desain Penelitian.....	14
Subjek Penelitian.....	14
Instrumen Penelitian.....	15
Prosedur Penelitian.....	16
Analisis Penelitian.....	17
HASIL PENELITIAN.....	17
Deskripsi Variabel Penelitian.....	17
Uji Asumsi Klasik.....	18
Uji Hipotesis.....	18
DISKUSI.....	20
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	23
DAFTAR PUSTAKA.....	24
LAMPIRAN.....	30

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Demografis Subjek.....	14
Tabel 2. Deskripsi Variabel.....	18
Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	18
Tabel 4. Hasil Analisa Data .....	18



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir.....	13
Gambar 2. Hasil Mediasi X-M-Y.....	19



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....	30
Lampiran 2. Blueprint Skala Penelitian.....	37
Lampiran 3. Data Penelitian .....	38
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik.....	44
Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
Lampiran 6. Uji Korelasi antar Variabel, Data Demografi.....	50
Lampiran 7. Uji Mediasi by Hayes.....	51
Lampiran 8. Hasil Uji Plagiasi.....	53



**PENGARUH CAREER ADAPTABILITY TERHADAP CAREER ANXIETY:  
DIMEDIASI OLEH PERCEIVED CONTROL**

Desi Ariyani  
desiariyani.psi@gmail.com  
**Prof. Dr. Tulus Winarsunu**  
(NIDN: 0712086201)

**Dr. Djudiyah M.Si**  
(NIDN: 0710126501)

Magister Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

**ABSTRAK**

Kecemasan karir dapat dialami oleh semua orang baik yang sudah memasuki dunia kerja maupun mereka yang baru akan mempersiapkan diri terjun ke dunia kerja. Kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap karir dan *perceived control* tentu sangat berperan penting dalam mengatasi kecemasan karir khususnya pada siswa sekolah. Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *perceived control* memediasi pengaruh adaptasi karir terhadap kecemasan karir. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 217 siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Serang dengan rentang usia 16-18 tahun. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*, *Future Career Anxiety*, dan *Spheres of Control Scale*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *percieved control* tidak memediasi pengaruh *career adaptability* terhadap *career anxiety*.

**Kata kunci** : adaptasi karir, kecemasan karir, *perceived control*

**ABSTRACT**

Career anxiety can be experienced by everyone, both those who have entered the world of work and those who are just preparing to enter the world of work. An individual's ability to adapt to a career and perceived control certainly plays an important role in overcoming career anxiety, especially for school students. Therefore, the aim of this research is to find out whether perceived control mediates the effect of career adaptation on career anxiety. The subjects in this research consisted of 217 students from the Serang Agricultural State Vocational School with an age range of 16-18 years. The instruments used in this research is the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), Future Career Anxiety, and Spheres of Control Scale. The results of this study indicate that perceived control does not mediate the effect of career adaptability on career anxiety.

**Keywords** : *career adaptability, career anxiety, perceived control*

## PENDAHULUAN

Tantangan dalam menghadapi dunia kerja sudah menjadi sesuatu yang secara alami akan dihadapi oleh setiap individu. Melihat kondisi saat ini di tengah kemajuan dalam hal teknologi telah membawa perubahan besar dalam berbagai hal. Segala sesuatu menjadi lebih mudah dengan penggunaan teknologi, baik akses terhadap informasi, kemudahan dalam bekerja hingga kemunculan tren-tren baru di tengah masyarakat dalam menghasilkan keuntungan finansial dengan pemanfaatan teknologi. Kemunculan *artificial intelegent (AI)* (Moran & Ackerman, (2024); Suseno et al., (2022), *content creator* di dunia maya (Arriagada & Ibáñez, 2020), adanya toko *online* hingga penyedia jasa *online* lainnya telah menciptakan wawasan baru dalam memandang pekerjaan sebagai cara menghasilkan uang. Hal tersebut juga kemudian membawa masyarakat mengevaluasi kembali keputusan karirnya (Brougham & Haar, 2018). Namun hal ini tentu juga membawa kekhawatiran baru tentang bagaimana dengan karir konvensional yang selama ini menjadi tujuan seseorang. Pandemi covid 19 juga telah membawa efek *career shock* bagi banyak orang dan menawarkan pelajaran penting bahwa dampak covid-19 mencerminkan interaksi dinamis antara faktor individu dan faktor kontekstual dimana kondisi yang tidak dapat diprediksi ini secara alami akan direspon dan dikelola oleh sumberdaya manusia untuk kemudian diharapkan dapat menjadi peluang positif di masa depan (Akkermans et al., 2020).

Banyaknya informasi yang dapat diakses dari kemajuan teknologi ternyata tidak hanya membawa kemudahan tapi juga ketidak pastian. Ketidakpastian ini akhirnya melahirkan kesulitan dalam pengambilan keputusan karir (Fetherston et al., 2017). Kecemasan karir pada siswa sekolah menengah seolah menjadi masalah yang secara alami dialami oleh siswa dengan keragu-raguan karir (*career indecision*) dimana mereka menghadapi kesulitan terkait sistem pendidikan, kemampuan menemukan peluang pendidikan dan sosial terhadap pengetahuan diri, proses pengambilan keputusan karir, hingga faktor keluarga dan pilihan profesi, juga minimnya informasi terkait karir (Nalbantoglu & Cetin, 2018). Siswa dengan *external locus of control* juga mengalami

kesulitan dalam pengambilan keputusan akibat kurang atau tidak konsistennya informasi yang didapat seputar karir (Kırdök & Harman, 2018)

*Anxiety* merupakan serangkaian perubahan afektif, kognitif dan perilaku antisipatif (Grupe & Nitschke, 2013), atau keadaan emosional dan motivasi yang tidak menyenangkan yang menghasilkan perasaan cemas dan terancam dimana kontrol perhatian pada individu yang berada dalam kondisi ini akan menurun dan perhatian terhadap rangsangan terkait ancaman meningkat sehingga individu berusaha mengembangkan strategi untuk mengurangi ancaman dalam mencapai tujuannya (Eysenck et al., 2007). Kecemasan memiliki efek besar dan negatif pada kompetensi dan kepastian (Daniels et al., 2006) dan merupakan respon jangka panjang yang berorientasi pada masa depan yang secara luas berfokus pada ancaman yang menyebar yang ditandai dengan ketakutan dan gejala ketegangan somatik (APA, 2023).

*Career anxiety* dapat berpengaruh pada bagaimana seseorang melakukan eksplorasi karir (Vignoli, 2015), memunculkan keragu-raguan karir (*indecision career*) (ŞEKER, 2020), dan *negative self-rumination* yang dapat membuat individu membesar-besarkan evaluasi diri negatif dan emosi negatif yang akan menghambat mereka dalam memproses perspektif berbeda yang lebih positif (Shin & Lee, 2019). *Career anxiety* juga dapat membantu individu bersiap dan termotivasi dalam menghadapi dan mengatasi sumber masalah atau ancaman terkait karir terutama ketika ancaman itu nyata (Takil & Sari, 2021).

Pada penelitian sebelumnya (Vignoli, 2015) menunjukkan bahwa *career anxiety* pada remaja lebih kuat terkait dengan eksplorasi karir dibandingkan *trait anxiety*. *Career anxiety* berpotensi meningkatkan strategi koping yang kemudian juga akan meningkatkan *perceived control* atas situasi dan kesejahteraan (Perry et al., 2005). Lebih jauh *career anxiety* dilihat sebagai hasil dari konstelasi sensasi fisik, pikiran dan perasaan yang berhubungan dengan kecemasan umum dan intensitasnya fluktuatif (Pisarik et al., 2017) dimana dinamikanya dimulai dengan hadirnya kecemasan eksistensial terkait kegelisahan akan tanggung jawab dalam pengembangan karir yang bermakna, memiliki tujuan dan melahirkan kepuasan. Selanjutnya kecemasan tersebut

diikuti dengan perasaan tertekan yang bersumber dari luar diri individu berkaitan dengan tugas perkembangan dan pencapaian karir yang tidak diimbangi dengan proses yang sesuai dalam eksplorasi karir dan waktu yang cukup untuk melakukan refleksi karir. Tekanan tersebut akhirnya menghasilkan pemikiran yang menyimpang tentang kemampuan dan kemajuan pengembangan diri individu, dan diperparah dengan perbandingan sosial dan umpan balik kelompok sebaya.

Dalam kaitan dengan kemungkinan yang muncul dari *career anxiety*, tentu menarik untuk melihat kemampuan individu merespon kecemasan tersebut. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *career anxiety* diantaranya adalah *self-focused attention* (Shin & Lee, 2019), *career adaptability* (Boo et al., 2021); Shin & Lee, 2019), eksplorasi karir (Pratiwi & Irawati, 2020), serta regulasi diri yang baik (Azhari & Mirza, 2016).

Savickas (1997) mengusulkan kemampuan beradaptasi karir menggantikan kematangan karir sebagai konstruk sentral dalam teori pengembangan karir dan mendefinisikannya sebagai kesiapan untuk menangani tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dan dengan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi yang dipicu oleh perubahan dalam kondisi kerja. Pendekatan *career adaptability* membantu menyoroti kebutuhan dan masalah transisi siklus hidup seperti dimulai dari dunia sekolah ke pekerjaan dimana transisi ini lebih nampak sebagai tantangan adaptif dari pada tugas pendewasaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya menjelaskan *career adaptability* baik pada remaja maupun dewasa melibatkan sikap terencana, eksplorasi diri dan lingkungan, serta pengambilan keputusan yang terinformasi. *Career adaptability* diperlukan pembentukan sikap, keyakinan, dan kompetensi yang berbeda terkait dengan perencanaan, pilihan dan penyesuaian karir. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa *career adaptability* berpengaruh signifikan dengan *career anxiety* (Boo, wang, & Sing, 2021; Shin & Lee, 2019).

Ajzen (1991) merancang *planned behavior theory* untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia dalam konteks tertentu dimana faktor sentral dari *planned*

*behavior* atau perilaku terencana adalah niat individu yang diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku, dan *perceived behavioral control* yang kemudian mempengaruhi bagaimana individu menunjukkan kinerja dalam perilakunya. Niat dan *perceived control* secara bersama-sama dapat digunakan dalam memprediksi pencapaian perilaku.

*Perceived control* adalah keyakinan yang dianut individu mengenai sifat kontrol terhadap faktor situasional atau peristiwa yang mengancam (Manley, 2017). Penelitian yang dilakukan Nanie dan Widyorini (2023) menyebutkan bahwa *perceived control* memediasi pengaruh pengasuhan orang tua yang berlebihan terhadap kecemasan. Kecemasan dikaitkan dengan ketidakmampuan mengendalikan lingkungan. Tingkat kontrol orang tua yang tinggi, ciri perlindungan orang tua yang berlebihan pada masa perkembangan awal, diduga dapat menurunkan rasa kontrol anak. Ketika orang tua terlalu mengontrol, anak tidak dapat mempelajari perilaku dan batasan yang sesuai dengan usianya. Akibatnya, anak mungkin merasa dirinya tidak mampu atau tidak mampu mengendalikan situasi dan permasalahan yang ada, kurang mengontrol lingkungannya, dan kurang mandiri sehingga dapat menimbulkan rasa cemas dan emosi negatif lainnya. Individu dengan tingkat *perceived control* yang tinggi cenderung mengalami kepuasan hidup (Hong et al., 2022).

Penelitian lain juga menunjukkan siswa dengan tingkat kontrol primer yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam pendekatan mereka terhadap hal-hal akademis seperti menghadiri kelas, mencatat, belajar dan sebagainya sehingga dengan begitu siswa juga dapat berperan aktif dalam masalah pengembangan karir seperti aktif mencari informasi karir, melakukan konseling karir dan sebagainya. Selain itu, kontrol sekunder secara signifikan juga memprediksi kecemasan karir tetapi tidak berpengaruh pada keraguan karir (Daniels et al., 2011).

Berdasarkan paparan di atas dapat diasumsikan bahwa kemampuan untuk beradaptasi terhadap karier yang menjadi pilihannya dapat menurunkan kecemasan individu terhadap kecemasan karirnya. Persepsi individu sejauh mana mampu mengontrol perilakunya mampu memperkuat pengaruh *career adaptability* terhadap

*career anxiety*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *perceived control* dalam memperkuat pengaruh *career adaptability* terhadap *career anxiety*. Hasil penelitian ini dapat mengembangkan Teori Psikologi Industri Organisasi dan Psikologi Klinis, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pembinaan karir siswa.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Perspektif Teori

*Planned behavior theory* memposisikan motivasi (niat) dan kemampuan (*behavioral control*) sebagai dua komponen yang saling berinteraksi dalam mempengaruhi pencapaian atau kinerja tertentu. Niat diharapkan mempengaruhi kinerja selama individu memiliki *behavioral control* dan kinerja diharapkan terus meningkat sejauh individu tersebut termotivasi (berniat) mencoba. Teori *perceived behavioral control* mengacu pada persepsi individu tentang kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku yang diamati. Artinya niat perilaku dapat membentuk ekspresi dalam perilaku hanya jika perilaku tersebut berada di bawah kendali kehendak, dimana ketika individu dapat memutuskan secara bebas untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Selain itu, alasan peneliti menggunakan teori ini dikarenakan persepsi individu dalam mengatasi kesulitan memerlukan motivasi dan kemampuan, dan ketika individu memiliki keduanya maka individu memiliki *perceived control* yang baik. Hal tersebut tentu berdampak pada kemampuan individu dalam beradaptasi.

Lebih lanjut teori lain yang juga penting dilihat dalam konstruk berpikir pada penelitian ini adalah teori kontrol (*control theory*). Teori ini membagi kontrol ke dalam dua: kontrol primer dan kontrol sekunder (Heckhausen & Schulz, 1995). Kontrol primer merupakan kendali yang diarahkan ke lingkungan eksternal dalam upaya menyesuaikan antara kebutuhan dan keinginan individu dengan dunia di luar dirinya. Sedangkan kontrol sekunder merupakan bagian dari cara meminimalisir kerugian akibat ketidaksesuaian, atau dengan kata lain kontrol sekunder membantu memotivasi individu dalam mengatasi kegagalan dan mendorong sumber daya yang ada menuju tujuan tindakan yang akan dipilih sepanjang rentang kehidupan. Kontrol primer memungkinkan

individu membentuk lingkungan mereka untuk mendukung kebutuhan dan potensi pengembangan dirinya sedangkan kontrol sekunder dicirikan dengan proses kognitif yang dialokasikan untuk mengoptimalkan peningkatan nilai tujuan yang dipilih dan mendevaluasi tujuan alternatif.

### ***Career Anxiety***

Tsai et al., (2017) mengartikan kecemasan karir sebagai seseorang yang sering merasakan kesulitan, bimbang, dan ragu dalam mengambil keputusan karir di masa depan, serta merasa cemas dan tidak berhasil karena tidak mampu mengambil keputusan karir selanjutnya. Tsai et al., (2017) juga menjelaskan bahwa kurangnya eksplorasi karir terkait dengan pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang diinginkan, serta ketidakpercayaan diri dan keraguan tentang keterampilan pribadi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan dapat menyebabkan munculnya kecemasan karir pada individu. Intinya, rasa takut merupakan respon alami dan rasional yang terjadi dalam situasi stres, seperti ketika memikirkan karir masa depan yang tidak pasti (Pisarik et al., 2017). Namun kecemasan kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada keadaan psikologis, kesehatan psikologis, masalah komunikasi, dan ketakutan akan tantangan baru (Pisarik et al., 2017; (Santo & Alfian, 2021).

Adapun Tsai et al., (2017) menetapkan empat dimensi dalam melihat *career anxiety*, diantaranya; kemampuan pribadi, keyakinan irasional tentang pekerjaan, lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan profesional. Kemampuan pribadi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk memperoleh keterampilan khusus yang diperlukan untuk melakukan aktivitas tertentu mencakup keterampilan dasar berikut yang harus dimiliki. Keyakinan irasional tentang pekerjaan berkaitan tentang gagasan tidak logis yang diyakini tentang pekerjaan mereka di masa depan. Keyakinan irasional tentang pekerjaan mengacu pada kesulitan yang mungkin dihadapi lulusan sekolah saat memasuki dunia kerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan kekhawatiran terhadap kurangnya informasi terkait pekerjaan yang tidak memenuhi harapan mereka, seperti status ekonomi, pendapatan, dan tren pekerjaan. Terakhir adalah dimensi pelatihan pendidikan profesional yaitu mencakup kepedulian terhadap keterampilan yang

diperoleh, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat, penerapan apa yang telah dipelajari dan keterampilan profesional yang telah diperoleh.

Beberapa hal yang memengaruhi *career anxiety* diantaranya adalah *self-rumination* (Shin & Lee, 2019), keragu-raguan karir (*career indecision*) termasuk dalam kaitan dengan efek keluarga dan pilihan profesi, *career indecision* juga mengambil peran dalam memengaruhi *career anxiety* (Nalbantoglu & Cetin, 2018; Şeker, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Fuqua et al., (1987) yang menemukan bahwa kecemasan berhubungan dengan *career indecision*. Vignoli (2015) juga menemukan bahwa *career anxiety* memediasi hubungan antara keragu-raguan karir dan eksplorasi karir. Pada penelitian lain ditemukan juga bahwa *career anxiety* dipengaruhi oleh stres akademik yang dimediasi oleh kompetensi sosial dimana di dalamnya dukungan dan intervensi keluarga juga memainkan peran (Qayyum et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa *career anxiety* merupakan serangkaian perubahan afektif dan kognitif yang tidak menyenangkan sehingga memunculkan perasaan cemas dan perilaku antisipatif dalam merespon sebuah ancaman dalam perjalanan karir individu. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Tsai et al., (2017) yang menyebutkan bahwa *career anxiety* terdiri dari empat dimensi yaitu kemampuan pribadi, keyakinan irasional terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan profesional.

### ***Career Adaptability***

*Career adaptability* adalah sebuah mekanisme yang dibutuhkan dalam membantu mengatur hubungan antara sifat disposisional tertentu dan perilaku adaptasi dalam karir (Nilforooshan & Salimi, 2016). *Career adaptability* merupakan kemampuan karir yang mengacu pada konsep individu yang bertanggung jawab atas pengembangan karir mereka sendiri dengan memperhatikan, mengendalikan, memiliki rasa ingin tahu dan percaya diri sebagai modal penting dalam melakukan adaptasi karir (Ng et al., 2022).

Savickas dan Porfeli (2012) mendefinisikan kemampuan beradaptasi karir sebagai kemampuan untuk bersiap menyelesaikan berbagai jenis tugas yang dapat diprediksi dan berkontribusi pada peran pekerjaan, ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan di

tempat kerja atau kondisi kerja dan kemampuan untuk mengatasi masalah yang mungkin terjadi. Selanjutnya Savickas (dalam Brown & Lent, 2013) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi karir dipandang sebagai suatu proses dimana individu mengembangkan atau menetapkan suatu tindakan untuk menciptakan karir yang lebih bermakna.

Terdapat empat dimensi dari *career adaptability* menurut Savickas dan Porfeli (2012). Pertama adalah kepedulian yang mengungkap sejauh mana individu berorientasi dan terlibat mempersiapkan masa depannya. Kedua adalah kontrol yaitu sejauh mana disiplin diri dan tanggung jawab yang ditujukan dalam mengambil keputusan. Ketiga keingintahuan yaitu sejauh mana individu mengeksplorasi dan mencari informasi tentang peluang. Keempat keyakinan yaitu sejauh mana individu mampu memecahkan masalah dan mengatasi hambatan.

Lebih jauh Savickas dan Porfeli (2012) menjelaskan gambaran tentang perhatian yang dimaksud adalah bagaimana individu mengembangkan harapan dan sikap yang berorientasi pada masa depan, sedangkan pengendalian adalah bagaimana individu meningkatkan pengaturan diri melalui pengambilan keputusan dan mengambil tanggung jawab atas keputusannya yang tentu akan berpengaruh pada masa depan, dan jika pengembangan dalam hal pengendalian ini tidak berkembang dengan baik akan dapat memunculkan masalah karir seperti keragu-raguan karir hingga ketidak pastian tentang pekerjaan dan pilihan karir. Selanjutnya adalah bagaimana individu menunculkan dan mengembangkan rasa ingin tahu tentang isu-isu seputar karir yang mengarah pada eksplorasi karir, dan kepercayaan diri tentang karir mengacu pada sikap positif dan *self-efficacy* dalam menyelesaikan masalah dan mengatasi rintangan secara efektif.

### ***Perceived Control***

*Perceived control* merupakan keyakinan individu mengenai seberapa efektif ia dapat menghadapi suatu situasi dan sejauh mana ia mampu menghasilkan sesuatu sesuai dengan keinginannya (Adalbjarnardottir dan Rafnsson; dalam Hartatik, 2020). Paulhus dan Christie (1981) mengusulkan komponen-komponen yang terkait dengan tiga bidang utama perilaku, pertama *personal efficacy* (kemanjuran pribadi), dimana individu

bersaing untuk mendapatkan kendali dengan lingkungan non-sosial dalam pencapaian pribadi. Kedua *interpersonal control* (kendali antarpribadi) – kontrol atas orang lain dalam situasi pasangan dan kelompok seperti upaya mengembangkan hubungan sosial atau menjaga keharmonisan keluarga. Ketiga *sociopolitical control* (kontrol sosiopolitik) – kontrol atas peristiwa dan institusi politik dimana biasanya perbedaan antara tujuan individu bertentangan dengan tujuan sistem politik dan sosial sehingga membuat individu mengambil peran kontrol dalam menyuarakan perbedaan tersebut seperti dengan melakukan demonstrasi untuk menurunkan harga.

Dua komponen penting dalam *perceived control* adalah kontrol primer dan kontrol sekunder (Rothbaum et al., 1982). Kontrol primer menggambarkan sejauh mana siswa mempercayai bahwa mereka memiliki keterampilan pengaturan diri yang diperlukan untuk memengaruhi penampilan mereka secara efektif, dan kontrol sekunder menunjukkan sejauh mana mereka menyesuaikan diri secara psikologis agar sesuai dengan lingkungan mereka.

Paulhus dan Christie (1981) mengusulkan perspektif interaksionis seseorang dengan situasi dalam membentuk konstruk dari *perceived control*. Pertama, individu bersaing untuk mengontrol lingkungan nonsosial dalam situasi pencapaian pribadi dimana *perceived control* dalam hal ini dapat disebut kemandirian pribadi. Kedua, individu berinteraksi dengan orang lain dalam situasi diad dan kelompok, dan dalam hal ini *perceived control* dilihat sebagai kontrol antarpribadi. Ketiga, konstruksi ini menyoroti individu yang seringkali bertentangan dengan tujuan sistem politik dan sosial, sehingga *perceived control* dalam hal ini disebut kontrol sosiopolitik.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peneliti akan menggunakan teori *perceived control* dari Paulhus dan Christie (1981) yang merupakan perspektif interaksionis individu dengan situasi diluar dirinya, dan akan diukur menggunakan komponen-komponen yang terkait dengan tiga bidang utama perilaku yaitu *personal efficacy*, *interpersonal control*, dan *sociopolitical control*.

### ***Career Adaptability, Perceived Control, dan Career Anxiety***

Tsai (2017) berpendapat bahwa kecemasan karir atau *career anxiety* dapat menghambat pengambilan keputusan seseorang dan menghambat proses pengembangan karir. Faktor lain yang mempengaruhi kecemasan karir antara lain ketakutan akan kegagalan, frustrasi terhadap hasil masa lalu, evaluasi diri yang negatif, orientasi diri yang negatif, dan perasaan negatif terhadap keterampilan diri sendiri. Kecemasan karir dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam mempersiapkan masa depan secara efektif dan efisien. Kecemasan karir dapat diminimalisir jika seseorang sudah matang dan memiliki kemampuan beradaptasi (*career adaptability*) dengan tujuan karirnya.

*Career adaptability* merupakan salah satu prediktor penting yang berkaitan dengan *career anxiety*. Sejalan dengan penelitian Pouyaud et al., (2012) dan Boo et al., (2021) yang memberi dukungan terhadap hubungan antara *career adaptability* terhadap *career anxiety*, Nota et al., (2012) menunjukkan bahwa remaja dengan tingkat kemampuan *career adaptability* yang tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih dalam memutuskan karir, melakukan proyeksi akan masa depan, dan lebih kompeten dalam membangun karir masa depan yang berorientasi tujuan. Selain itu *career adaptability* dapat diprediksi melalui sikap positif dan orientasi masa depan yang berujung pada keputusan karir (Ginevra et al., 2016). *Career adaptability* juga berhubungan dengan kepuasan hidup (Santilli et al., 2020), hasil positif terkait karir (*positive career related outcome*) dan *subjective-wellbeing* (Ramos & Lopez, 2017).

Selain *career adaptability*, *perceived control* juga termasuk bagian penting bagi kompetensi dan kepastian karir, dimana kontrol primer memiliki hubungan langsung dengan kompetensi karir yang sangat penting untuk pencapaian dan kontrol sekunder memiliki keterkaitan langsung dengan kepastian karir yang berperan dalam penyesuaian psikologis terhadap profesi (Daniels et al., 2006). Oleh sebab itu *perceived control* dapat juga memprediksi kecemasan dan keragu-raguan karir (Daniels et al., 2011), mencerminkan keyakinan tentang *self-efficacy* (Ajzen, 2002), memprediksi harapan dan optimisme dalam membentuk kesuksesan (Shanahan et al., 2020), dan berhubungan dengan kepuasan hidup (Hong et al., 2022).

Rendahnya *perceived control* terhadap ancaman eksternal dan internal berhubungan dengan tingkat kecemasan yang tinggi (Rapee; dalam Ollendick dan Grills, 2016). Selain itu, penelitian sebelumnya mendukung asumsi bahwa *perceived control* merupakan faktor risiko penting untuk semua gangguan kecemasan. Penelitian Wadsworth dan HayesSkelton (2020) menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived control* dan kecemasan. Sejalan dengan hasil Gallagher et al., (2014) yang mengemukakan adanya hubungan negatif antara *perceived control* terhadap kecemasan secara umum dan gangguan kecemasan spesifik. Kurangnya *perceived control* disebutkan sebagai faktor kerentanan psikologis umum yang berkembang berdasarkan pengalaman awal.

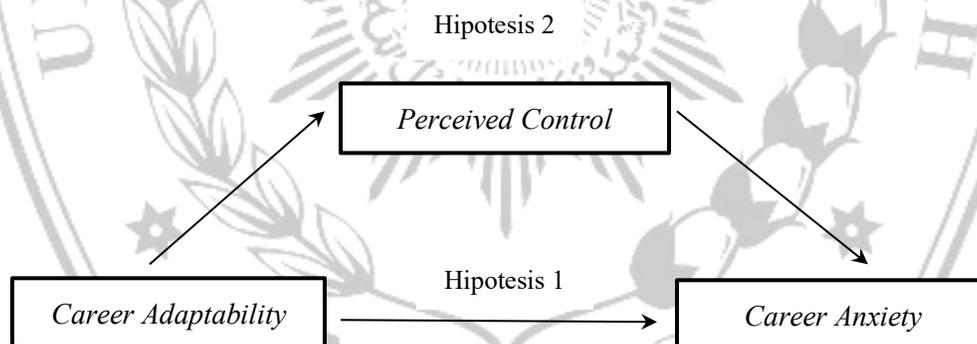
Sebagaimana penjelasan sebelumnya yang menjelaskan bagaimana *career adaptability* dapat mempengaruhi *career anxiety*, mengingat tema kecemasan utama dalam *career anxiety* dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi yang baik dari individu untuk bisa mengambil tanggung jawab dalam hal pengembangan harapan dan sikap, pengaturan diri melalui pengambilan keputusan, dan pengembangan dalam hal eksplorasi dan sikap positif yang berorientasi masa depan, maka tentu ini membuat kita perlu mengisinya dengan variabel lain yang dapat memediasi keduanya. *Perceived control* dalam hal ini menawarkan kemungkinan dalam memediasi keduanya, mengingat *perceived control* merupakan variabel yang dapat menjelaskan aspek kontrol primer maupun sekunder dalam diri individu. Sebagaimana disebutkan bahwa konstruk *perceived control* memungkinkan individu mengarahkan dirinya dalam mengontrol pencapaian pribadi, kontrol terhadap interaksi dinamis dengan diri atau kelompok di luar dirinya dan memungkinkan individu mengambil kendali diri dalam menghadapi situasi yang tidak sesuai atau bertentangan antara dirinya dengan sistem sosial politik yang seringkali berubah-ubah.

Dalam teori *career construction*, *career adaptability* merupakan kemampuan yang dapat digunakan dalam regulasi diri dengan membentuk kemampuan mengatasi masalah dan strategi *coping* (Savickas & Porfeli, 2012). Individu dengan *career adaptability* yang tinggi dapat beradaptasi lebih mudah untuk menyesuaikan diri dalam kondisi

dunia kerja yang tidak mudah terprediksi (Savickas, 1997). Hal ini tentu berkaitan dengan *perceived control* yang dimiliki masing-masing individu. Individu yang memiliki *career adaptability* yang baik tentu akan memiliki *perceived control* yang baik pula, karena individu memiliki keyakinan bahwa ia dapat menghadapi berbagai situasi dan mampu menghasilkan sesuatu sesuai keinginannya, termasuk dalam menentukan karirnya (Hartatik, 2020). Ketika individu memiliki *perceived control* yang rendah tentu akan memiliki kecemasan yang tinggi karena ia tidak mampu dan tidak memiliki keyakinan bahwa ia mampu menghadapi situasi dengan berbagai ancaman baik dari eksternal maupun internal (Ollendick dan Grills, 2016).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin menguji bagaimana pengaruh *career anxiety*, *career adaptability* dan *perceived control*. Dalam penelitian ini kami akan menguji pengaruh ketiganya dan apakah *perceived control* memediasi pengaruh keduanya.

## KERANGKA BERPIKIR



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh *career adaptability* terhadap *career anxiety*.
- H2 : *Perceived control* memediasi pengaruh *career adaptability* terhadap *career anxiety*.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan pendekatan sistematis dan jelas serta terukur dan dapat diamati (Creswel, 2012). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian mediasi yang bertujuan untuk melihat peran variabel mediator *perceive control* terhadap pengaruh *career adaptability* terhadap *career anxiety*.

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 217 siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Pertanian Serang dengan rentang usia 16-18 tahun. Alasan peneliti memilih subjek siswa SMK dikarenakan pada masa transisi dari remaja akhir ke dewasa awal tentu mengalami berbagai kebingungan dalam menentukan karir terutama di tengah berbagai ketidakpastian dan apakah dengan kejuruan yang mereka ambil akan membuat mereka terbantu dalam beradaptasi dengan dinamika di dunia kerja (Boye & Nyarko-Sampson, 2023). Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability (convenience) sampling* dimana data penelitian diambil dari populasi dengan kriteria subjek yang telah ditentukan berdasarkan tujuan penelitian (Sharma (2017); Stratton (2021) dalam hal ini subjek merupakan seluruh siswa SMK Pertanian kelas XII. Berikut adalah rincian data demografi subjek penelitian:

Tabel 1. Data Demografi Subjek

Karakteristik	N	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	133	61,3%
Perempuan	84	38,7%
<b>Usia</b>		
16 tahun	4	1,8%
17 tahun	131	60,4%
18 tahun	82	37,8%
<b>Jurusan</b>		
ATPH	57	26,3%
OTKP	64	29,5%
TITL	39	18,0%
TMI	57	26,3%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100,0%</b>

## Instrumen Penelitian

*Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*. *Career adaptability* didefinisikan sebagai kemampuan adaptasi dalam lingkup kerja yang memungkinkan individu mengembangkan karir mereka yang berorientasi masa depan. Instrumen yang akan digunakan adalah *Career Adapt-Abilities Scale* yang disusun oleh Savickas & Porfeli (2012) yang mengukur kemampuan beradaptasi karir sebagai sebuah konstruksi karir. Terdapat tiga dimensi yang digunakan dalam skala ini diantaranya kepedulian (*concern*), pengendalian (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan kepercayaan diri (*confidence*). Ke empat dimensi tersebut menggambarkan sumber daya adaptabilitas umum (kemampuan beradaptasi secara umum), yang digunakan individu untuk mengelola tugas-tugas penting, transisi (perubahan) dan pengalaman-pengalaman trauma yang dialami individu seiring proses pembangunan kariernya. Terdapat 24 item untuk mengukur keseluruhan aspek. Adapun reliabilitas pada skala ini adalah 0,92 dimana masing-masing reliabilitas dimensinya adalah (Savickas & Porfeli, 2012). Berikut dua contoh item skala CAAS: 1) Menyadari bahwa pilihan hari ini membentuk masa depan saya; 2) Mengamati cara-cara berbeda dalam melakukan sesuatu. Masing-masing pernyataan akan disediakan lima pilihan jawaban yaitu 1 (tidak kuat), 2 (agak kuat), 3 (kuat), 4 (sangat kuat), dan 5 (terkuat). Subjek nanti akan diminta memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan diri subjek.

*Career Anxiety Scale*. *Career anxiety* sendiri didefinisikan sebagai serangkaian perubahan afektif dan kognitif yang tidak menyenangkan dan menghasilkan perasaan cemas hingga memunculkan perilaku antisipatif dalam merespon ancaman yang dirasakan dalam menghadapi dunia kerja atau perjalanan karir individu. Dalam penelitian ini digunakan instrumen *Future Career Anxiety* milik (Tsai et al., (2017) yang terdiri dari empat dimensi yaitu kemampuan pribadi, keyakinan irasional terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan pelatihan pendidikan profesional. Keempat dimensi tersebut dikembangkan menjadi 25 item. Skala tersebut memiliki reliabilitas yang dapat diterima (Cronbach's  $\alpha = 0,92$ ), dan korelasi item-total yang dikoreksi berkisar antara 0,75 hingga 0,84. Analisis faktor konfirmatori (CFA) digunakan untuk menilai validitas

konstruk skala, dan indeks kecocokan data model skala sangat baik (GFI = 0,99, CFI = 1,00, RMSEA = 0,01). Berikut dua contoh item skala CAS: 1) Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki sertifikat profesional; 2) Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki kemampuan interpersonal yang luar biasa. Masing-masing pernyataan akan disediakan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Subjek diminta memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan diri subjek.

*Spheres of Control Scale. Perceived control* merupakan perspektif interaksionis individu dengan situasi diluar dirinya akan diukur dengan instrumen *Spheres of Control Scale* yang disusun oleh Paulhus (1983). Skala ini terdiri dari masing-masing 10 item untuk tiap subskala. Paulhus & Christie (1981) dalam skala ini menggunakan komponen-komponen yang terkait dengan tiga bidang utama perilaku yaitu *personal efficacy* (kemanjuran pribadi), *interpersonal control* (kendali antarpribadi), dan *sociopolitical control* (kontrol sosiopolitik). Reliabilitas masing-masing dimensi sebesar 0,75-0,80. Berikut dua contoh item skala SOC: 1) Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan biasanya karena saya bekerja keras untuk mendapatkannya; 2) Saya dapat mempelajari hampir semua hal jika saya bertekad melakukannya. Masing-masing pernyataan akan disediakan tujuh pilihan jawaban yaitu setuju (S), sangat setuju (SS), agak setuju (AS), netral (N), agak tidak setuju (ATS), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Subjek juga diminta memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan diri subjek.

### **Prosedur Penelitian**

Penelitian ini diawali oleh ketertarikan peneliti terhadap kecemasan karir mengingat banyaknya tantangan di dunia kerja dan dinamika peluang dan tantangan di dunia kerja serta sejauh mana kemampuan adaptasi siswa dalam menyikapinya. Prosedur dalam penelitian yang akan dilakukan adalah pengisian skala penelitian oleh subjek yang memenuhi kriteria subjek dalam penelitian ini. Adapun skala penelitian yang digunakan adalah *Career Adabt-Abilities Scale* (Savickas & Porfeli, 2012), *Futur Career Anxiety* (Tsai et al., 2017), dan *Spheres of Control Scale* (Paulhus, 1983). Sebelum mengisi skala

dalam penelitian ini, peneliti memberikan sedikit penjelasan mengenai penelitian yang sedang dilakukan. Kemudian subjek diminta mengisi data pribadi seperti nama, usia, jenis kelamin, jurusan dan jenjang pendidikan dan memberikan instruksi dalam pengisian skala. Pengambilan data dilakukan selama 14 hari. Setelah data berhasil terkumpul, peneliti melakukan analisa data.

### **Analisis Penelitian**

Analisis data dilakukan dengan analisa mediasi by Hayes dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat yang dimediasi dengan variabel ketiga yang disebut sebagai variabel mediator (Hayes & Scharkow, 2013).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil analisa deskriptif yang telah dilakukan diperoleh hasil nilai rata-rata dan standar deviasi (SD) pada masing-masing variabel penelitian. Pada variabel *Career Adaptability* diperoleh nilai SD= 0.56 dengan M= 3.83, yang artinya rata-rata subjek memiliki kemampuan adaptasi karir yang tinggi. Demikian juga pada variabel *percieve control*, diperoleh SD= 0.56 dengan M= 4.69 yang berarti rata-rata subjek memiliki *percieve control* sedang. Kemudian pada variabel *career anxiety* diperoleh SD= 0.34 dengan M= 2.27 yang berarti rata-rata subjek memiliki *career anxiety* sedang.

Adapun uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa variabel *career adaptability* berhubungan negatif dan signifikan dengan *career anxiety* ( $r = -0,255$ ;  $p = 0,000$ ). Selanjutnya variabel *career adaptability* tidak berhubungan dengan *percieve control* ( $r = 0,023$ ;  $p = 0,733$ ). Adapun variabel *percieve control* berhubungan negatif dan signifikan dengan *career anxiety* ( $r = -0,234$ ;  $p = 0,0002$ ).

**Tabel 2.** Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	SD	M	1	2	3
<i>Career Adaptabilities</i>	0,56	3,83	1		
<i>Career Anxiety</i>	0,34	2,27	-0,255**	1	
<i>Perceive Control</i>	0,56	4,69	0,023	-0,234**	1

Catatan: N= 217; \*\*p < 0.01

### Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas pada *Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi pada *asym. sig. (2 tailed)* sebesar 0,20. Artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal ( $p > 0,05$ ). Sedangkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas	
	Signifikansi Kolmogorov-Smirnov	Nilai Tolerance	Nilai VIF
<i>Career Adaptabilities</i>	0,200	-	-
<i>Career Anxiety</i>	0,200	-	-
<i>Perceive Control</i>	0,200	-	-
<i>Career Adaptabilities</i> → <i>Perceive Control</i>	-	1,000	1,000
<i>Career Adaptabilities</i> → <i>Perceive Control</i> → <i>Career Anxiety</i>	-	0,999	1,001

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan analisa *process* by Hayes dengan teknik *mediated regression analysis*. Berikut tabulasi hasil analisa:

**Tabel 4.** Hasil Analisa Data

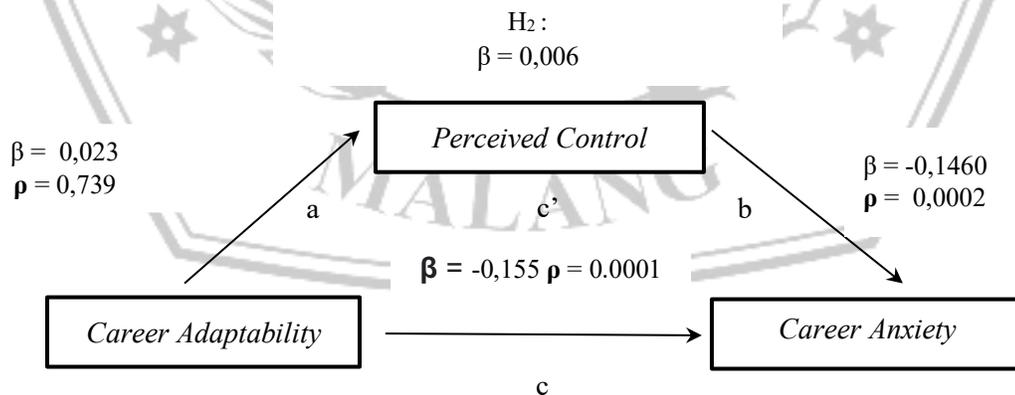
Variabel	$\beta$	$p$
Efek langsung <i>Career Adaptabilities</i> → <i>Career Anxiety</i> (c')	-0,158	0,0001
<i>Career Adaptabilities</i> → <i>Perceive Control</i> (a)	0,023	0,7239
<i>Perceive Control</i> → <i>Career Anxiety</i> (b)	-0,146	0,0002
Efek total <i>Career Adaptabilities</i> → <i>Career Anxiety</i> (c)	-0,155	0,0010
Efek tidak langsung <i>Career Adaptabilities</i> → <i>Perceive Control</i> → <i>Career Anxiety</i> (axb)	0,006	

Hipotesis 1. *Career adaptability* mempengaruhi *career anxiety* secara signifikan ( $\beta = -0,155$ ;  $p = 0,000$ ). Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *career adaptability* maka semakin rendah kemungkinan subjek mengalami *career anxiety*, sehingga hipotesis 1 diterima.

Adapun syarat terjadinya mediasi adalah adanya pengaruh yang signifikan antara *career adaptability* dengan *perceive control* dan pengaruh *perceive control* dengan *career anxiety*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh *career adaptability* terhadap *perceive control* ( $\beta = 0,023$ ;  $p = 0,7239$ ). Berdasarkan hasil analisa tersebut didapatkan bahwa syarat pertama ditolak.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *perceive control* berpengaruh secara signifikan terhadap *career anxiety* ( $\beta = 0,146$ ;  $p = 0,0002$ ). Semakin tinggi *perceive control* yang dimiliki subjek maka semakin rendah tingkat *career anxiety* subjek, sehingga syarat kedua diterima.

Hipotesis 2. Terdapat efek tidak langsung yang signifikan antara *career adaptability* dengan *career anxiety* melalui *perceive control* ( $\beta = 0,006$ ). Berdasarkan analisa diatas dapat disimpulkan bahwa *perceive control* tidak memediasi pengaruh *career adaptability* terhadap *career anxiety*. Artinya, hipotesis 2 ditolak. Hal tersebut dikarenakan syarat pertama tidak terpenuhi.



Gambar 2. Hasil Mediasi Efek Langsung (c) dan efek Tidak Langsung X-M-Y (c')

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa *percieve control* tidak memediasi hubungan antara *career adaptability* terhadap *career anxiety*.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *career adaptability* terhadap *career anxiety* yang dimediasi oleh *percieve control*. Sebagaimana perhatian tentang konstruksi karir dimana kemampuan adaptasi memegang peran yang sangat penting dalam merespon dunia yang dinamis dan terus berkembang termasuk dalam konteks profesional (Hamtiaux et al., 2013); Boo et al., 2021) maka kecemasan dan cara mengelolanya menjadi sesuatu yang tak kalah penting diperhatikan dalam proses pengembangan karir sepanjang hidup terutama di tengah ketidakpastian situasi dan kondisi saat ini (Savickas & Porfeli, 2012). Hasil penelitian pertama menunjukkan bahwa *career adaptability* berpengaruh terhadap *career anxiety* siswa ( $\beta = -0,155$ ;  $p = 0,000$ ). Artinya, semakin tinggi *career adaptability* individu maka semakin rendah kemungkinan individu mengalami *career anxiety*. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pouyaud et al., 2012) yang menyoroti bahwa kecemasan dan ketakutan akan kegagalan dapat mempengaruhi sumberdaya adaptasi. Di samping itu *self-rumination* (Shin & Lee, 2019) yang juga mempengaruhi *career anxiety* diduga berkaitan dengan bagaimana seseorang mengalami distorsi kognitif dan evaluasi negatif mengenai kemampuan diri dimana ini merupakan salah satu dari tema utama kecemasan (Pisarik et al., (2017); Rudolph et al., (2017).

Sedangkan hasil lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh *career adaptability* terhadap *perceive control*. Hal ini mendukung penelitian lain yang menunjukkan pengaruh sebaliknya dimana peran kontrollah yang mempengaruhi adaptasi karir khususnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan mengesampingkan hal-hal yang dapat menghambatnya (Creed et al., (2009); Hirschi et al., (2015); Shin & Lee, (2019). Meskipun demikian, pada penelitian lain (Sahin & Kirdok, 2018) ditemukan terdapat pengaruh *perceived social support* yang bersumber dari keluarga, guru dan teman yang ternyata memprediksi *career adaptability*. Jika dikaitkan dengan *perceived control* milik

Paulhus dan Christie (1981) sebenarnya dapat kita lihat kesamaan dalam pandangan tentang konstruk kontrol yang dalam hal ini memungkinkan individu mengontrol pencapaian pribadi dan kontrol terhadap interaksi dinamis dengan diri maupun kelompok atau situasi di luar dirinya.

Santrock (2012) menjelaskan masa remaja merupakan tahap dimana individu berusia 11-18 tahun. Masa remaja merupakan masa transisi perkembangan yang melibatkan perubahan biologis, kognitif dan emosi, sehingga emosi pada masa ini cenderung tidak stabil serta perilaku yang dimunculkan dipengaruhi oleh emosi. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek pada usia 16-18 tahun memang cenderung memiliki kontrol diri yang stabil atau matang dikarenakan pada masa tersebut perilaku atau keputusan yang diambil sebagian besar dipengaruhi oleh emosi. Ketika individu tidak memiliki kontrol yang baik, maka dapat berpengaruh terhadap kemampuan adaptasi karir individu.

Tidak ditemukannya pengaruh *career adaptability* terhadap *perceived control* siswa dapat pula terkait dengan perkembangan kognitif dalam pengetahuan konseptual yang merupakan representasi pemahaman terhadap pengetahuan deklaratif dan prosedural yang tentunya akan membuat siswa lebih mudah melakukan adaptasi dalam memahami apa yang harus mereka ketahui dan bagaimana mereka melakukannya dalam bentuk yang lebih aktual (Eccles et al., 2003) namun di sisi lain, perlu dilakukan pemeriksaan lebih mendalam tentang aspek kognitif serta motivasi dan emosional lainnya yang mungkin dapat menyumbang pengaruh siswa dalam domain *perceived control* sehingga hubungan antara kemampuan beradaptasi siswa dengan kecemasan karirnya, serta peran *perceived control* sebagai mediator dapat dijelaskan dengan lebih baik.

Adapun *perceived control* menunjukkan adanya pengaruh terhadap *career anxiety* yang berarti semakin tinggi *perceived control* yang dimiliki subjek maka semakin rendah tingkat *career anxiety* subjek. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *perceived control* dapat memprediksi kekhawatiran (Putwain & Daly, 2016), kecemasan dan keragu-rugan karir (Daniels et al., 2011) karena *perceived*

*control* memungkinkan individu mengarahkan dirinya dalam mengontrol pencapaian pribadi, interaksi diri dengan situasi kondisi di luar diri yang begitu dinamis (Daniels et al., 2006) dan cenderung berfokus pada penyelesaian masalah (Weinstein et al., 2002).

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan bahwa *perceived control* tidak mampu menjadi variabel mediator pada hubungan antara *career adaptability* dan *career anxiety*. Ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *career adaptability* dan *career anxiety* yang menunjukkan bahwa semakin tinggi adaptasi yang dimiliki seseorang maka akan semakin rendah kecemasan yang dirasakan. Dalam penelitian ini *perceived control* tidak memediasi pengaruh antara kedua variabel lain dimana tidak terdapat pengaruh antara *career adaptability* dan *perceived control*, meskipun *perceived control* ditemukan mempengaruhi *career anxiety* sehingga syarat terjadinya mediasi tidak terpenuhi. Meskipun demikian *perceived control* diduga memiliki peran terhadap bagaimana seseorang melakukan adaptasi termasuk dalam hal ini adaptasi karir (Prokopčáková (2015); Ginevra et al., (2016); Karacan–Ozdemir & Yerin Guneri (2017); Monteiro et al., (2020) dimana jika siswa menganggap dirinya mampu menangani tugas-tugas perkembangan, dalam hal ini melakukan adaptasi dalam karir mereka ditengah dinamika situasi dan kondisi saat ini, tentunya mereka akan mungkin untuk dapat mengembangkan keyakinan mengenai hasil capaian masa depan yang positif dan perasaan positif. Penelitian terhadap kemungkinan ini dapat ditinjau kembali untuk diteliti terutama untuk siswa menengah sekolah menengah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari proses transisi siklus hidup manusia terutama dalam membentuk dan mengembangkan karir masa depan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya kurang spesifiknya populasi penelitian sehingga pemilihan sampel terlalu luas, pemilihan subjek yang merupakan siswa sekolah dirasa tidak cukup untuk dapat melihat sejauh mana adaptasi karir mengingat pengalaman pada dunia kerja yang nyata belum benar-benar dialami oleh subjek. Penyesuaian pada instrumen penelitian untuk subjek yang merupakan siswa menengah kejuruan juga perlu dikembangkan untuk mendapat hasil yang

mendekati pengalaman ril subjek. Selain itu peneliti juga menggunakan *try out* terpakai tanpa membuang item-item dengan nilai validitas yang rendah.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adaptasi karir berpengaruh terhadap kecemasan karir siswa. Dengan kata lain, siswa yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik akan cenderung memiliki kecemasan yang rendah. Namun pada penelitian ini tidak ditemukan *perceived control* memediasi pengaruh *career adaptability* pada *career anxiety*.

Implikasi penelitian ini terutama untuk sekolah dalam menambah wawasan mengenai pentingnya menciptakan iklim belajar yang mampu membuat siswa mengenali dan mengembangkan potensi diri dalam rangka membuat siswa dapat memiliki persepsi diri yang baik tentang diri dan potensi yang dimilikinya. Selain itu perlu juga bagi sekolah untuk melakukan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan disiplin diri dan tanggung jawab sehingga siswa dapat beradaptasi dengan dinamika perubahan situasi dan kondisi dalam dunia kerja yang kian hari kian maju dan menawarkan banyak sekali pilihan sekaligus tantangan. Penyediaan informasi seputar peluang karir yang beragam dapat pula dibarengi dengan konseling karir bagi siswa untuk memaksimalkan potensi pengembangan diri siswa menghadapi dunia kerja selain itu tentunya untuk melihat potensi kecemasan yang mungkin dimiliki siswa baik dalam menghadapi tantangan dalam proses belajar maupun proses adaptasi dalam mempersiapkan karir masa depan.

Keterbatasan dalam penelitian ini hendaknya juga dapat menghadirkan wawasan baru untuk penelitian ke depan. Pemilihan siswa sekolah menengah sebagai subjek mungkin dapat dievaluasi dalam melihat adaptasi karir untuk meminimalisir bias antara pengalaman nyata dengan gambaran-gambaran umum seputar dunia kerja. Berangkat dari keterbatasan tersebut diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan lebih baik. Selain itu, keterbatasan dari penelitian ini adalah kurangnya referensi terkait *perceived control* dengan *career adaptability*, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lebih dalam terkait kedua variabel tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association, (2023) American psychological association. Retrieved from 14 February from. <https://dictionary.apa.org/anxiety>
- Ajzen, I (1991). Theory of planned behavior. In *Organizational behavior and human decision processes*, 50 (2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. In *Journal of Vocational Behavior*, 119 (May), 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Arriagada, A., & Ibáñez, F. (2020). “ *You need at least one picture daily , if not , you ’ re dead ” : content creators and platform evolution in the social media ecology.* <https://doi.org/10.1177/2056305120944624>
- Boo, S., Wang, C., & Kim, M. (2021). Career adaptability, future time perspective, and career anxiety among undergraduate students: A cross-national comparison. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 29(6), 100328. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100328>
- Boye, J. O., & Nyarko-Sampson, E. (2023). Prevalent factors of career uncertainties among Ghanaian senior high school students. *Journal of Educational Management*, 13(1), 54–65. <https://doi.org/10.47963/jem.v13i.1129>
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees’ perceptions of our future workplace. *Journal of Management and Organization*, 24(2), 239–257. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.55>
- Creed, P. A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Creswell, J. W. (2012). Educational research: planning, conducting, evaluating, quantitative and qualitative research (Fourth Ed). *Pearson Education Inc.* <http://repository.unmas.ac.id/medias/journal/EBK-00121.pdf>
- Daniels, L. M., Clifton, R. A., Perry, R. P., Mandzuk, D., & Hall, N. C. (2006). Student teachers’ competence and career certainty: The effects of career anxiety and perceived control. *Social Psychology of Education*, 9(4), 405–423. <https://doi.org/10.1007/s11218-006-9000-0>

- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., & Perry, R. P. (2011). Relieving career anxiety and indecision : the role of undergraduate students ' perceived control and faculty affiliations. 409–426. <https://doi.org/10.1007/s11218-010-9151-x>
- Eccles, J. S., Wigfield, A., & Byrnes, J. (2003). Cognitive development in adolescence. *Handbook of psychology*, 6, 325-350.
- Eysenck, M. W., Derakshan, N., Santos, R., & Calvo, M. G. (2007). Anxiety and cognitive performance: Attentional control theory. *Emotion*, 7(2), 336–353. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.7.2.336>
- Fetherston, M., Cherney, M. R., Bunton, T. E., Fetherston, M., Cherney, M. R., Bunton, T. E., Fetherston, M., Cherney, M. R., & Bunton, T. E. (2017). Uncertainty , Technology Use , and Career Preparation Self-Efficacy Uncertainty , Technology Use , and Career Preparation Self-Efficacy. *Western Journal of Communication*, 00(00), 1–20. <https://doi.org/10.1080/10570314.2017.1294704>
- Fuqua, D. R., Seaworth, T. B., & Newman, J. L. (1987). The relationship of career indecision and anxiety: A multivariate examination. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 175–186. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90017-0](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90017-0)
- Ginevra, M. C., Pallini, S., Vecchio, G. M., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 95–96, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>
- Grupe, D. W., & Nitschke, J. B. (2013). *Uncertainty and anticipation in anxiety : an integrated neurobiological and psychological perspective*. 14(July). <https://doi.org/10.1038/nrn3524>
- Hamtiaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130–141. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.006>
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect Effect in statistical mediation analysis: Does method really matter? *Psychological Science*, 24(10), 1918–1927. <https://doi.org/10.1177/0956797613480187>
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). *A Life-Span Theory of Control*. 102(2), 284–304.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hong, Y., Liu, L., Lin, R., & Lian, R. (2022). The relationship between perceived control and life satisfaction in Chinese undergraduates: the mediating role of envy and moderating role of self-esteem. *Current Psychology*, 41(6), 3501–3509. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00863-5>

- Karacan–Ozdemir, N., & Yerin Guneri, O. (2017). Lise Öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini yordayan faktörler. *Egitim Arastirmalari - Eurasian Journal of Educational Research*, 2017(67), 183–198. <https://doi.org/10.14689/ejer.2017.67.11>
- Kırdök, O., & Harman, E. (2018). High school students' career decision-making difficulties according to locus of control. *Universal Journal of Educational Research*, 6(2), 242–248. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060205>
- Monteiro, S., Ferreira, J. A., & Almeida, L. S. (2020). Self-perceived competency and self-perceived employability in higher education: the mediating role of career adaptability. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 408–422. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1542669>
- Nalbantoglu, Y. F., & Cetin, G., H. (2018). Career indecision and career anxiety in high school students: An investigation through structural equation modelling. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2018(78), 23–42. <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.78.2>
- Ng, S. I., Lim, Q. H., Cheah, J. H., Ho, J. A., & Tee, K. K. (2022). A moderated-mediation model of career adaptability and life satisfaction among working adults in Malaysia. *Current Psychology*, 41(5), 3078–3092. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00837-7>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The career and work adaptability questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35(6), 1557–1569. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>
- Paulhus, D. (1983). Sphere-specific measures of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(6), 1253–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.6.1253>
- Paulhus, D., & Christie, R. (1981). Spheres of control: An interactionist approach to assessment of perceived control. *Research with the Locus of Control Construct, December 1981*, 161–188. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-443201-7.50009-9>
- Perry, R. P., Hladkyj, S., Pekrun, R. H., Clifton, R. A., & Chipperfield, J. G. (2005). Perceived academic control and failure in college students : A three-year study of scholastic attainment. *August*. <https://doi.org/10.1007/s11162-005-3364-4>
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. 65(December), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>

- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692–697. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.021>
- Pratiwi, N., & Irawati, W. (2020). Pengaruh career exploration terhadap career indecision yang dimediasi career anxiety mahasiswa diploma iii fakultas ekonomi dan bisnis universitas syiah kuala. 5(1), 136–151.
- Prokopčáková, A. (2015). Personal need for structure, anxiety, self-efficacy and optimism. *Studia Psychologica*, 57(2), 147–162. <https://doi.org/10.21909/sp.2015.02.690>
- Putwain, D. W. ., & Daly, A. L. (2016). Is perceived control a critical factor in understanding the negative relationship between cognitive test anxiety and examination performance? <http://researchonline.ljmu.ac.uk/>
- Qayyum, F., Maqsood, S., Naeem, F., Salman, F., Bano, R., Farhan Tabassum, M., & Author, C. (2022). Academic stress and career anxiety: Mediating role of social competence among students of public institutions. *Journal of Positive School Psychology*, 2022(9), 1717–1729. <http://journalppw.com>
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2017). US CR. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004>
- Rothbaum, F., Weisz, J. R., & Snyder, S. S. (1982). Changing the world and changing the self: A two-process model of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 5–37. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.5>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sahin, I., & Kirdok, O. (2018). Investigation of relationship between high school students' career adaptability, subjective well-being and perceived social support. *International Education Studies*, 11(8), 127. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n8p127>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among italian and belgian middle school students. *Career Development Quarterly*, 68(3), 194–207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>
- Santo, A. T., & Alfian, I. N. (n.d.). Hubungan dukungan sosial dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa akhir. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental* 1(1), 370–378.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup Jilid I*. (B. Widiasinta, Penerj) Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Şeker, G. (2020). Kariyer Kararsızlığının Yordayıcısı Olarak İyi Oluş ve Kariyer Kaygısı. *Pamukkale University Journal of Education*, 2020, 262–275. <https://doi.org/10.9779/pauefd.706983>
- Shanahan, M. L., Fischer, I. C., & Rand, K. L. (2020). Hope, optimism, and affect as predictors and consequences of expectancies: The potential moderating roles of perceived control and success. *Journal of Research in Personality*, 84, 103903. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103903>
- Sharma, G. (2017). Pros and cons of different sampling techniques. *International Journal of Applied Research*, 3(7), 749–752. [www.allresearchjournal.com](http://www.allresearchjournal.com)
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-focused attention and career anxiety: The mediating role of career adaptability. *Career Development Quarterly*, 67(2), 110–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12175>
- Stratton, S. J. (2021). Population research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373–374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Suseno, Y., Chang, C., Hudik, M., & Fang, E. S. (2022). Beliefs, anxiety and change readiness for artificial intelligence adoption among human resource managers: the moderating role of high-performance work systems. *International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1209–1236. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1931408>
- Takil, N. B., & Sari, B. A. (2021). Trait anxiety vs career anxiety in relation to attentional control. *Current Psychology*, 40(5), 2366–2370. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0169-8>
- Tsai, C. T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y. C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality and Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents : The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 182–191. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.005>

Weinstein, F. M., Healy, C. C., & Ender, P. B. (2002). Career choice anxiety, coping, and perceived control. *Career Development Quarterly*, 50(4), 339–349. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00582.x>



## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Skala Penelitian

#### *Career Adapt-Abilities Scale*

##### **Instruksi:**

Orang yang berbeda menggunakan kekuatan yang berbeda untuk membangun karir mereka. Tidak ada yang pandai dalam segala hal, masing-masing dari kita menekankan beberapa kekuatan lebih dari yang lain. Beri nilai seberapa kuat Anda telah mengembangkan masing-masing kemampuan berikut menggunakan skala di bawah ini.

5 = Terkuat

4 = Sangat Kuat

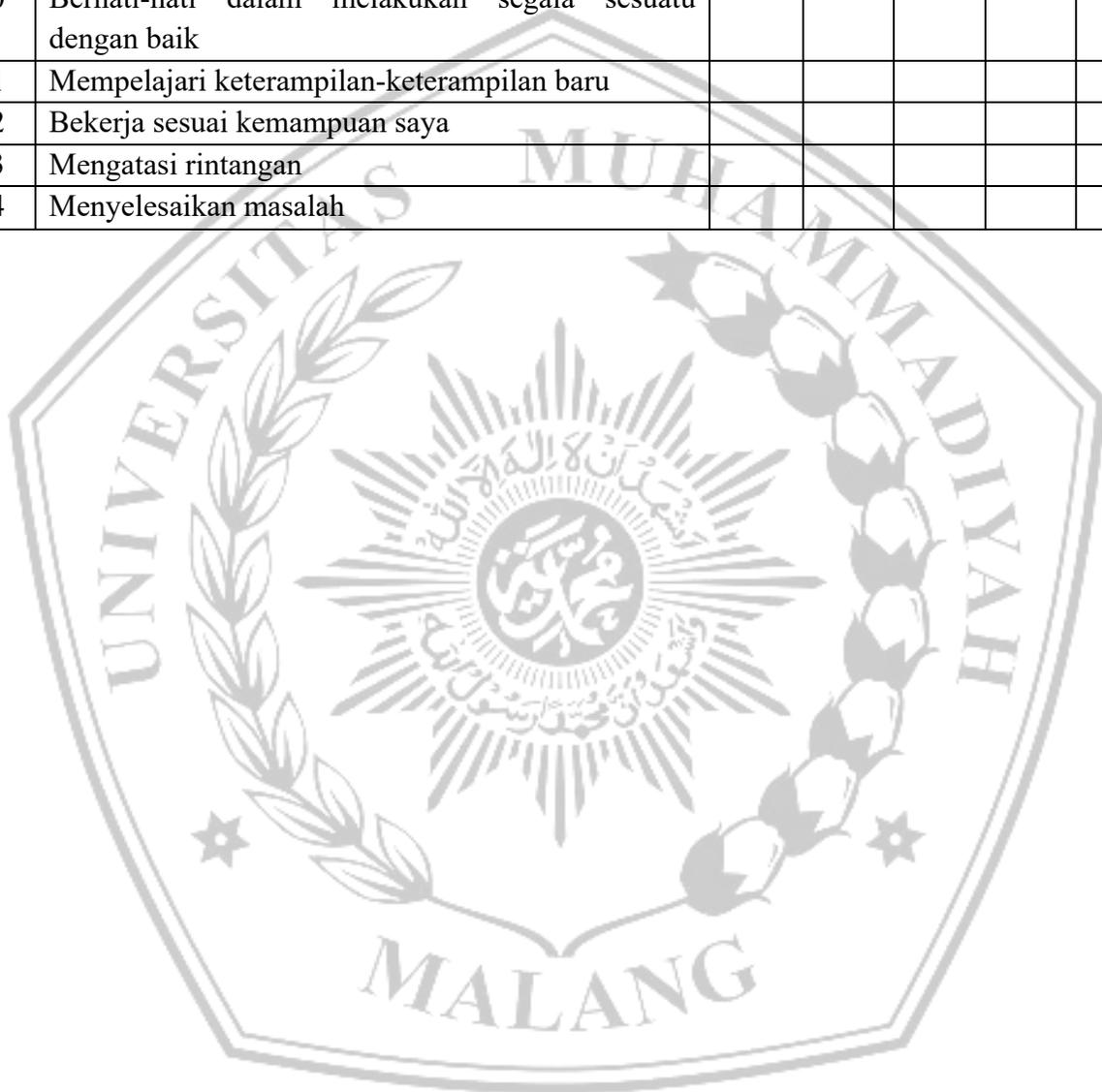
3 = Kuat

2 = Agak Kuat

1 = Tidak Kuat

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1	Memikirkan seperti apa masa depanku nanti					
2	Menyadari bahwa pilihan hari ini membentuk masa depan saya					
3	Mempersiapkan masa depan					
4	Menyadari pilihan pendidikan dan kejuruan yang harus saya buat					
5	Merencanakan bagaimana mencapai tujuan saya					
6	Khawatir (risau) dengan karir saya					
7	Tetap optimis					
8	Membuat keputusan sendiri					
9	Bertanggung jawab atas tindakan-tindakan saya					
10	Berpegang teguh pada keyakinan saya					
11	Mengandalkan diriku sendiri					
12	Melakukan apa yang benar untuk saya					
13	Mengeksplorasi lingkungan sekitar saya					
14	Mencari peluang untuk tumbuh sebagai pribadi					
15	Mencari tahu pilihan-pilihan sebelum membuat keputusan					
16	Mengamati cara-cara berbeda dalam melakukan sesuatu					

NO	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
17	Menggali secara mendalam pertanyaan yang saya miliki					
18	Menjadi ingin tahu tentang peluang-peluang baru					
19	Melakukan tugas-tugas secara efisien					
20	Berhati-hati dalam melakukan segala sesuatu dengan baik					
21	Mempelajari keterampilan-keterampilan baru					
22	Bekerja sesuai kemampuan saya					
23	Mengatasi rintangan					
24	Menyelesaikan masalah					



### *Career Anxiety Scale*

**Instruksi:** Berikut ini terdapat 15 pernyataan. Tugas Anda adalah memilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda. Tidak ada jawaban benar dan salah, semua jawaban adalah benar. Beri tanda centang (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan.

- SS** : Sangat sesuai dengan diri saya  
**S** : Sesuai dengan diri saya  
**TS** : Tidak sesuai dengan diri saya  
**STS** : Sangat tidak sesuai dengan diri saya

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
<b>Kemampuan Pribadi (<i>Personal Ability</i>)</b>					
1	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki sertifikat profesional.				
2	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki kemampuan bahasa asing yang sangat baik.				
3	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan wawancara.				
4	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan komputer.				
5	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keahlian kedua.				
6	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki keterampilan kepemimpinan.				
7	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan orang lain.				
8	Saya tidak akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya memiliki pengalaman sebagai kader di kelas atau masyarakat.				
<b>Keyakinan Irasional Tentang Pekerjaan (<i>Irrational Beliefs About Employment</i>)</b>					
9	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut dengan lingkungan baru.				
10	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya takut mengambil tanggung jawab.				
11	Saya akan khawatir tentang pekerjaan di masa depan jika saya adalah pencari nafkah.				
12	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki kemampuan interpersonal yang luar biasa.				
13	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	universitas saya tidak memberikan pendampingan untuk pekerjaan saya di masa depan.				
14	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena sedikitnya kesempatan kerja untuk keahlian saya.				
15	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena orang tua saya mempengaruhi pilihan karir saya.				
16	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya belum mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai di sekolah.				
<b>Lingkungan Kerja (<i>Employment Environment</i>)</b>					
17	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena potensi resesi ekonomi.				
18	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena persaingan yang ketat di pasar kerja.				
19	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena lingkungan kerja di masa depan tidak sebaik yang diharapkan.				
20	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena gaji saya mungkin tidak sebaik yang saya harapkan.				
21	Saya khawatir tentang lapangan pekerjaan di masa depan karena meningkatnya angka pengangguran yang diberitakan oleh media massa.				
<b>Pelatihan Pendidikan Profesi (<i>Professional Education Training</i>)</b>					
22	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak yakin dengan keahlian dan minat saya.				
23	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya mungkin tidak akan menemukan pekerjaan yang saya minati.				
24	Saya khawatir bahwa saya tidak dapat menerapkan apa yang telah saya pelajari dalam pekerjaan saya.				
25	Saya khawatir tentang pekerjaan di masa depan karena saya tidak memiliki keahlian profesional yang baik.				

### *Spheres of Control Scale*

**Instruksi:**

Berikut ini terdapat 30 pernyataan. Tugas Anda adalah memilih jawaban yang sesuai dengan diri Anda. Tidak ada jawaban benar dan salah, semua jawaban adalah benar. Beri tanda centang (√) pada kolom pilihan jawaban yang telah disediakan.

- STS** : Sangat tidak setuju
- TS** : Tidak setuju
- ATS** : Agak tidak setuju
- N** : Netral
- AS** : Agak setuju
- SS** : Sangat setuju
- S** : Setuju

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
<b>Skala personal efficacy</b>								
1.	Ketika saya mendapatkan apa yang saya inginkan biasanya karena saya bekerja keras untuk mendapatkannya.							
2.	Ketika saya membuat rencana, saya hampir pasti berhasil.							
3.	Saya lebih suka permainan yang melibatkan keberuntungan daripada permainan yang membutuhkan keterampilan murni.							
4.	Saya dapat mempelajari hampir semua hal jika saya bertekad melakukannya.							
5.	Pencapaian besar saya sepenuhnya karena kerja keras dan kemampuan saya.							
6.	Saya biasanya tidak menetapkan tujuan karena saya kesulitan menjalaninya.							
7.	Persaingan menghambat keunggulan.							
8.	Seringkali orang maju hanya karena beruntung.							
9.	Pada ujian atau kompetisi apa pun, saya ingin mengetahui seberapa baik saya dibandingkan dengan orang lain.							
10.	Tidak ada gunanya terus mengerjakan							

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
	sesuatu yang terlalu sulit bagi saya.							
<b>Skala kontrol interpersonal (<i>Interpersonal control scale</i>)</b>								
11.	Bahkan ketika saya merasa percaya diri tentang banyak hal, saya masih merasa kurang mampu mengendalikan situasi sosial.							
12.	Saya tidak mengalami masalah dalam menjalin dan mempertahankan pertemanan.							
13.	Saya tidak pandai mengarahkan jalannya percakapan dengan beberapa orang lain.							
14.	Saya biasanya dapat menjalin hubungan pribadi yang dekat dengan seseorang yang menurut saya menarik.							
15.	Saat diwawancarai, saya biasanya dapat mengarahkan wawancara ke topik yang ingin saya bicarakan dan menjauh dari topik yang ingin saya hindari.							
16.	Jika saya memerlukan bantuan untuk menjalankan rencana, saya biasanya sulit meminta bantuan orang lain.							
17.	Jika ada seseorang yang ingin saya temui biasanya saya bisa mengaturnya.							
18.	Saya sering merasa sulit menyampaikan sudut pandang saya kepada orang lain.							
19.	Dalam upaya meredakan perselisihan, saya biasanya memperburuknya.							
20.	Saya merasa mudah untuk memainkan peran penting dalam sebagian besar situasi kelompok.							
<b>Skala kontrol sosial politik (<i>Sociopolitical control scale</i>)</b>								
21.	Dengan berperan aktif dalam urusan politik dan sosial kita, kita sebagai rakyat dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa dunia.							
22.	Rata-rata warga negara dapat mempunyai pengaruh terhadap keputusan pemerintah.							
23.	Sulit bagi masyarakat untuk mempunyai kendali atas apa yang dilakukan politisi saat menjabat.							
24.	Buruknya kondisi perekonomian							

NO	PERNYATAAN	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
	disebabkan oleh peristiwa-peristiwa dunia yang berada di luar kendali kita.							
25.	Dengan upaya yang cukup kita bisa memberantas korupsi politik.							
26.	Salah satu alasan utama terjadinya perang adalah karena masyarakat kurang tertarik pada politik.							
27.	Kita, sebagai konsumen, tidak dapat melakukan apa pun untuk menjaga agar biaya hidup tidak semakin tinggi.							
28.	Ketika saya melihatnya dengan cermat, saya menyadari bahwa tidak mungkin memiliki pengaruh yang sangat penting atas apa yang dilakukan oleh bisnis besar.							
29.	Saya lebih suka memusatkan energi saya pada hal-hal lain daripada memecahkan masalah dunia.							
30.	Dalam jangka panjang kita, para pemilih, bertanggung jawab atas pemerintahan yang buruk di tingkat nasional maupun lokal.							



## Lampiran 2. Blueprint Skala Penelitian

### BLUEPRINT CAREER ADAPT-ABILITIES SCALE

NO	ASPEK	NOMOR		TOTAL
		Favorable	Unfavorable	
1	Kepedulian	1, 2, 3, 4, 5, 6		6
2	Kontrol	7, 8, 9, 10, 11, 12		6
3	Keingintahuan	13, 14, 15, 16, 17, 18		6
4	Keyakinan	19, 20, 21, 22, 23, 24		6

### BLUEPRINT CAREER ANXIETY SCALE

NO	ASPEK	NOMOR		TOTAL
		Favorable	Unfavorable	
1	Kemampuan Pribadi		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	8
2	Keyakinan Irasional Tentang Pekerjaan	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		8
3	Lingkungan Kerja	17, 18, 19, 20, 21		5
4	Pelatihan Pendidikan Profesi	22, 23, 24, 25		4

### BLUEPRINT SPHERES OF CONTROL SCALE

NO	ASPEK	NOMOR		TOTAL
		F	UF	
1	<i>Personal Efficacy</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		10
2	<i>Interpersonal control</i>	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		10
3	<i>Sociopolitical control</i>	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		10

### Lampiran 3. Data Penelitian

NO	JK	USIA	JURUSAN	X TOT	Y TOT	M TOT
1	P	18 TAHUN	TITL	2,3	2,7	5,5
2	P	18 TAHUN	TITL	3,0	2,5	5,3
3	P	17 TAHUN	TITL	3,5	2,2	4,8
4	L	18 TAHUN	TITL	4,8	2,5	4,7
5	L	17 TAHUN	TITL	3,4	1,8	4,9
6	L	17 TAHUN	TITL	3,9	2,7	5,8
7	L	18 TAHUN	TITL	4,1	2,4	5,1
8	L	18 TAHUN	TITL	3,6	2,6	4,8
9	L	18 TAHUN	TITL	3,5	2,0	4,7
10	L	17 TAHUN	TITL	4,2	2,6	4,7
11	L	17 TAHUN	TITL	4,4	2,5	4,3
12	L	17 TAHUN	TITL	2,9	2,4	4,9
13	L	17 TAHUN	TITL	3,8	1,6	5,0
14	L	17 TAHUN	TITL	3,6	1,7	5,3
15	L	17 TAHUN	TITL	3,4	2,7	5,0
16	L	17 TAHUN	TITL	3,4	2,7	5,3
17	L	17 TAHUN	TITL	3,7	2,4	5,2
18	L	17 TAHUN	TITL	3,9	2,2	3,2
19	L	16 TAHUN	TITL	2,7	2,6	4,0
20	L	18 TAHUN	TITL	3,2	2,6	4,6
21	L	17 TAHUN	TITL	5,0	2,5	4,0
22	L	17 TAHUN	TITL	4,2	1,6	4,7
23	L	18 TAHUN	TITL	3,4	1,9	4,3
24	L	17 TAHUN	TITL	3,8	2,3	4,5
25	L	18 TAHUN	TITL	4,2	1,7	5,1
26	L	17 TAHUN	TITL	4,4	2,2	4,9
27	L	17 TAHUN	TITL	4,1	2,2	4,9
28	L	17 TAHUN	TITL	3,5	2,7	4,9
29	L	18 TAHUN	TITL	3,6	2,5	4,8
30	L	17 TAHUN	TITL	4,4	2,4	2,4
31	L	17 TAHUN	TITL	3,3	2,6	4,5
32	L	17 TAHUN	TITL	4,2	1,9	4,4
33	L	16 TAHUN	TITL	3,6	2,4	4,4
34	L	18 TAHUN	TITL	3,6	2,6	5,5
35	L	18 TAHUN	TITL	4,0	1,8	4,5
36	L	17 TAHUN	TITL	3,0	2,0	4,5
37	L	18 TAHUN	TITL	3,7	2,4	4,5

NO	JK	USIA	JURUSAN	X TOT	Y TOT	M TOT
38	L	18 TAHUN	TITL	3,4	2,3	3,5
39	L	17 TAHUN	TITL	2,9	2,6	4,6
40	L	17 TAHUN	OTKP	3,7	2,1	4,7
41	L	18 TAHUN	OTKP	3,5	2,1	5,3
42	L	17 TAHUN	OTKP	4,3	2,4	3,5
43	P	17 TAHUN	OTKP	4,0	2,0	4,9
44	P	17 TAHUN	OTKP	3,4	2,3	4,3
45	P	17 TAHUN	OTKP	3,3	2,8	4,1
46	P	17 TAHUN	OTKP	3,5	2,3	3,9
47	P	17 TAHUN	OTKP	4,0	2,4	4,4
48	P	17 TAHUN	OTKP	4,2	2,2	6,0
49	P	17 TAHUN	OTKP	4,0	2,3	4,9
50	P	17 TAHUN	OTKP	3,1	2,8	4,9
51	P	17 TAHUN	OTKP	3,3	3,1	5,3
52	P	17 TAHUN	OTKP	3,3	2,6	4,4
53	P	17 TAHUN	OTKP	4,0	2,0	4,5
54	P	17 TAHUN	OTKP	4,5	2,7	5,5
55	P	17 TAHUN	OTKP	3,6	2,8	4,1
56	P	17 TAHUN	OTKP	3,0	2,6	5,6
57	P	17 TAHUN	OTKP	3,5	3,0	5,3
58	P	17 TAHUN	OTKP	4,1	2,3	5,2
59	P	17 TAHUN	OTKP	3,9	2,2	4,8
60	P	17 TAHUN	OTKP	3,8	2,3	4,4
61	P	17 TAHUN	OTKP	3,3	2,1	4,4
62	P	17 TAHUN	OTKP	4,5	2,4	3,9
63	P	17 TAHUN	OTKP	3,3	2,4	5,1
64	P	17 TAHUN	OTKP	4,2	2,1	4,6
65	P	17 TAHUN	OTKP	3,2	2,7	5,1
66	P	17 TAHUN	OTKP	3,8	2,1	4,5
67	P	17 TAHUN	OTKP	4,0	2,1	4,7
68	P	17 TAHUN	OTKP	3,7	3,0	4,6
69	P	17 TAHUN	OTKP	2,7	2,9	5,0
70	P	17 TAHUN	OTKP	4,7	2,3	5,9
71	P	17 TAHUN	OTKP	4,8	1,0	4,9
72	P	17 TAHUN	OTKP	4,8	1,7	4,9
73	P	17 TAHUN	OTKP	4,2	2,2	4,7
74	P	17 TAHUN	OTKP	3,3	2,2	4,6
75	P	17 TAHUN	OTKP	4,0	2,3	4,0
76	P	17 TAHUN	OTKP	4,1	2,7	5,1

NO	JK	USIA	JURUSAN	X TOT	Y TOT	M TOT
77	P	17 TAHUN	OTKP	4,3	2,4	4,8
78	P	17 TAHUN	OTKP	4,6	1,8	5,3
79	P	17 TAHUN	OTKP	4,7	2,0	4,5
80	P	18 TAHUN	OTKP	3,8	2,1	4,8
81	P	18 TAHUN	OTKP	4,4	2,0	4,4
82	P	18 TAHUN	OTKP	3,4	2,0	4,0
83	P	18 TAHUN	OTKP	3,3	2,4	4,4
84	P	18 TAHUN	OTKP	4,1	2,1	4,5
85	P	18 TAHUN	OTKP	3,3	2,1	4,1
86	P	18 TAHUN	OTKP	3,9	1,8	4,0
87	P	18 TAHUN	OTKP	3,5	2,0	4,2
88	P	18 TAHUN	OTKP	3,7	1,9	4,7
89	P	18 TAHUN	OTKP	3,9	2,0	5,3
90	P	18 TAHUN	OTKP	3,6	2,0	4,9
91	P	18 TAHUN	OTKP	3,3	2,3	3,8
92	P	18 TAHUN	OTKP	3,3	2,1	4,9
93	P	18 TAHUN	OTKP	3,8	2,0	3,8
94	P	18 TAHUN	OTKP	4,3	2,2	4,1
95	P	18 TAHUN	OTKP	3,6	2,7	4,7
96	P	18 TAHUN	OTKP	3,8	2,5	4,8
97	P	18 TAHUN	OTKP	2,4	2,6	4,4
98	P	18 TAHUN	OTKP	4,2	2,6	5,6
99	P	18 TAHUN	OTKP	4,1	2,6	5,5
100	P	18 TAHUN	OTKP	4,1	2,6	5,3
101	P	18 TAHUN	OTKP	3,0	2,7	4,5
102	P	18 TAHUN	OTKP	4,8	1,9	4,0
103	P	18 TAHUN	OTKP	3,5	1,5	5,0
104	L	18 TAHUN	TMI	4,0	2,2	4,6
105	L	18 TAHUN	TMI	3,6	2,5	4,6
106	L	18 TAHUN	TMI	4,5	2,3	5,2
107	L	18 TAHUN	TMI	5,0	1,6	4,2
108	L	18 TAHUN	TMI	3,1	2,2	5,0
109	L	18 TAHUN	TMI	3,6	2,2	4,0
110	L	18 TAHUN	TMI	4,3	1,7	4,3
111	L	18 TAHUN	TMI	3,7	2,4	4,5
112	L	18 TAHUN	TMI	3,0	2,2	4,5
113	L	18 TAHUN	TMI	3,8	2,2	5,3
114	L	18 TAHUN	TMI	4,2	1,8	4,4
115	L	18 TAHUN	TMI	4,2	2,4	4,6

NO	JK	USIA	JURUSAN	X TOT	Y TOT	M TOT
116	L	18 TAHUN	TMI	4,5	2,4	5,0
117	L	18 TAHUN	TMI	3,7	1,6	4,4
118	L	18 TAHUN	TMI	2,8	2,4	4,6
119	L	18 TAHUN	TMI	3,7	2,3	4,4
120	L	18 TAHUN	TMI	4,5	2,0	4,3
121	L	18 TAHUN	TMI	4,4	1,6	4,6
122	L	18 TAHUN	TMI	4,0	2,5	4,8
123	L	18 TAHUN	TMI	4,2	1,6	3,9
124	L	18 TAHUN	TMI	3,4	1,9	4,3
125	L	18 TAHUN	TMI	4,3	1,7	3,6
126	L	18 TAHUN	TMI	4,1	2,1	4,6
127	L	18 TAHUN	TMI	4,5	2,3	4,9
128	L	18 TAHUN	TMI	3,5	2,5	5,3
129	L	17 TAHUN	TMI	3,8	2,1	4,8
130	L	17 TAHUN	TMI	3,5	2,0	4,3
131	L	17 TAHUN	TMI	4,2	1,6	3,7
132	L	17 TAHUN	TMI	3,7	2,1	4,5
133	L	17 TAHUN	TMI	3,8	2,6	4,7
134	L	17 TAHUN	TMI	4,1	2,2	4,8
135	L	17 TAHUN	TMI	3,4	2,1	4,4
136	L	17 TAHUN	TMI	4,2	2,8	5,4
137	L	17 TAHUN	TMI	4,2	2,2	4,6
138	L	17 TAHUN	TMI	4,1	2,0	4,9
139	L	17 TAHUN	TMI	3,7	2,2	4,8
140	L	17 TAHUN	TMI	3,1	2,2	4,6
141	L	17 TAHUN	TMI	4,5	2,6	5,1
142	L	17 TAHUN	TMI	4,5	1,8	4,9
143	L	17 TAHUN	TMI	3,3	2,6	4,7
144	L	17 TAHUN	TMI	3,6	2,4	4,2
145	L	17 TAHUN	TMI	4,5	1,8	4,2
146	L	17 TAHUN	TMI	4,5	2,2	4,9
147	L	17 TAHUN	TMI	4,5	1,3	3,9
148	L	17 TAHUN	TMI	3,3	2,3	4,4
149	L	17 TAHUN	TMI	3,7	2,5	4,4
150	L	17 TAHUN	TMI	4,1	2,6	3,1
151	L	17 TAHUN	TMI	4,0	2,0	5,0
152	L	17 TAHUN	TMI	3,3	2,2	4,4
153	L	17 TAHUN	TMI	4,0	2,6	5,9
154	L	17 TAHUN	TMI	4,2	2,3	4,7

NO	JK	USIA	JURUSAN	X TOT	Y TOT	M TOT
155	L	17 TAHUN	TMI	4,0	2,0	4,6
156	L	17 TAHUN	TMI	4,6	2,1	5,1
157	L	17 TAHUN	TMI	3,5	2,0	5,2
158	L	17 TAHUN	TMI	4,4	2,5	5,0
159	P	17 TAHUN	TMI	3,4	2,5	5,1
160	P	17 TAHUN	TMI	4,1	2,5	4,4
161	P	16 TAHUN	ATPH	3,7	2,6	5,0
162	P	17 TAHUN	ATPH	4,7	2,5	4,7
163	P	17 TAHUN	ATPH	3,8	2,0	3,7
164	P	17 TAHUN	ATPH	3,6	1,9	4,9
165	P	17 TAHUN	ATPH	3,8	2,6	4,4
166	P	17 TAHUN	ATPH	4,0	2,8	6,4
167	P	17 TAHUN	ATPH	3,9	2,2	4,3
168	P	17 TAHUN	ATPH	3,3	2,0	4,4
169	P	17 TAHUN	ATPH	3,6	2,6	6,0
170	P	17 TAHUN	ATPH	4,1	2,5	4,7
171	P	18 TAHUN	ATPH	4,9	2,2	5,1
172	P	18 TAHUN	ATPH	4,6	2,3	4,9
173	P	18 TAHUN	ATPH	2,0	2,6	6,1
174	P	18 TAHUN	ATPH	3,1	2,6	2,5
175	P	18 TAHUN	ATPH	4,2	2,7	5,7
176	P	18 TAHUN	ATPH	3,0	2,2	3,8
177	P	18 TAHUN	ATPH	4,1	2,1	4,5
178	P	18 TAHUN	ATPH	3,4	2,4	5,4
179	L	16 TAHUN	ATPH	3,0	2,6	4,4
180	L	17 TAHUN	ATPH	3,5	2,5	4,9
181	L	17 TAHUN	ATPH	4,0	2,8	5,0
182	L	17 TAHUN	ATPH	4,0	2,8	4,9
183	L	17 TAHUN	ATPH	4,5	2,4	3,9
184	L	17 TAHUN	ATPH	4,5	1,8	5,0
185	L	17 TAHUN	ATPH	4,7	1,8	5,1
186	L	17 TAHUN	ATPH	3,8	1,6	5,1
187	L	17 TAHUN	ATPH	4,2	2,4	4,7
188	L	17 TAHUN	ATPH	3,9	2,2	4,4
189	L	17 TAHUN	ATPH	3,4	2,4	4,6
190	L	17 TAHUN	ATPH	4,8	1,8	4,8
191	L	17 TAHUN	ATPH	4,3	2,2	4,4
192	L	17 TAHUN	ATPH	3,8	2,9	5,2
193	L	17 TAHUN	ATPH	3,9	2,2	5,8

NO	JK	USIA	JURUSAN	X TOT	Y TOT	M TOT
194	L	17 TAHUN	ATPH	3,0	2,2	4,4
195	L	17 TAHUN	ATPH	5,0	2,0	4,7
196	L	17 TAHUN	ATPH	4,5	2,4	4,8
197	L	17 TAHUN	ATPH	3,0	2,2	4,7
198	L	17 TAHUN	ATPH	3,4	2,2	4,6
199	L	17 TAHUN	ATPH	4,5	2,4	4,2
200	L	17 TAHUN	ATPH	3,2	2,2	4,6
201	L	17 TAHUN	ATPH	4,2	2,6	5,0
202	L	17 TAHUN	ATPH	5,0	2,6	4,7
203	L	17 TAHUN	ATPH	3,6	2,6	4,7
204	L	17 TAHUN	ATPH	3,1	2,4	4,6
205	L	17 TAHUN	ATPH	3,3	2,6	4,2
206	L	17 TAHUN	ATPH	4,1	2,5	4,8
207	L	17 TAHUN	ATPH	3,2	2,5	4,8
208	L	18 TAHUN	ATPH	3,3	1,9	4,3
209	L	18 TAHUN	ATPH	4,0	2,2	4,3
210	L	18 TAHUN	ATPH	3,8	2,3	4,8
211	L	18 TAHUN	ATPH	5,0	2,4	5,5
212	L	18 TAHUN	ATPH	5,0	3,0	5,5
213	L	18 TAHUN	ATPH	4,7	2,4	5,0
214	L	18 TAHUN	ATPH	4,7	2,3	4,5
215	L	18 TAHUN	ATPH	3,8	1,8	5,3
216	L	18 TAHUN	ATPH	4,1	2,1	4,2
217	L	18 TAHUN	ATPH	3,7	2,4	4,5

## Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

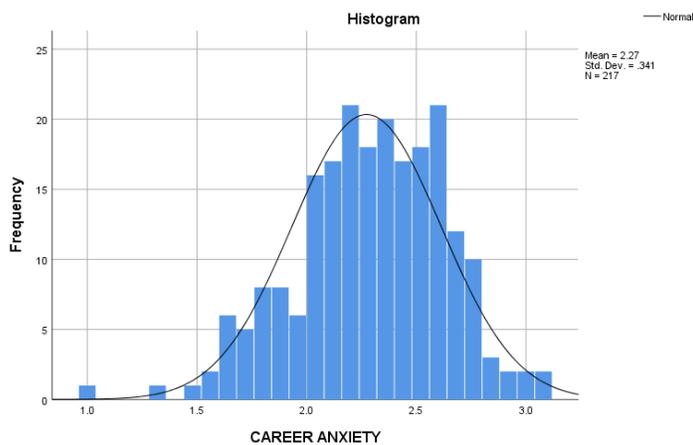
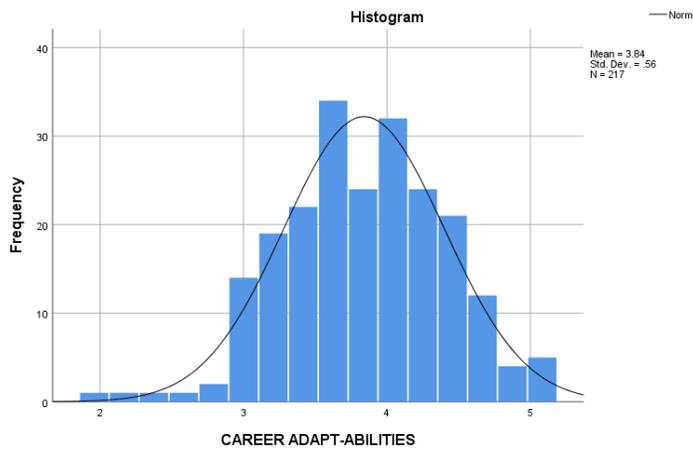
#### Tests of Normality

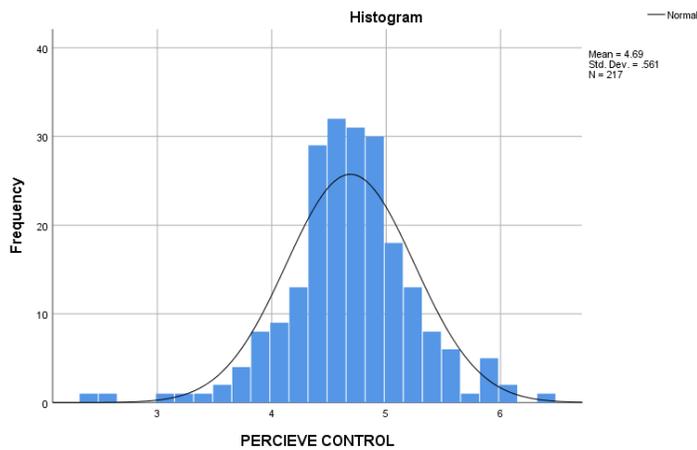
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X TOT	.046	217	.200*	.990	217	.135
Y TOT	.051	217	.200*	.987	217	.041
M TOT	.039	217	.200*	.996	217	.857

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### HISTOGRAM





### Uji Multikolinieritas

X → M

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.598	.265		17.370	.000		
	CAREER ADAPT-ABILITIES	.023	.068	.023	.342	.733	<b>1.000</b>	<b>1.000</b>

a. Dependent Variable: PERCIEVE CONTROL

X-M → Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.196	.234		9.380	.000		
	CAREER ADAPT-ABILITIES	-.158	.039	-.260	-4.067	.000	<b>.999</b>	<b>1.001</b>
	PERCIEVE CONTROL	.146	.039	.241	3.756	.000	<b>.999</b>	<b>1.001</b>

a. Dependent Variable: CAREER ANXIETY

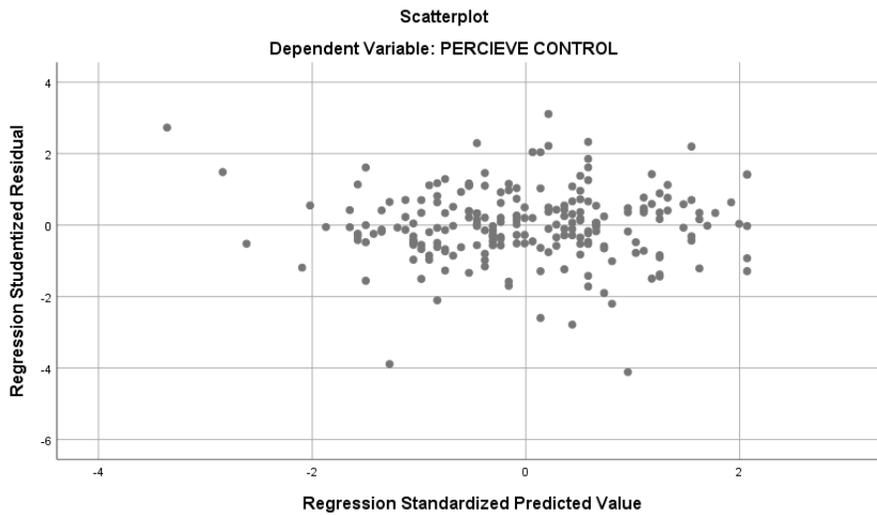
Jika nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Jika nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas

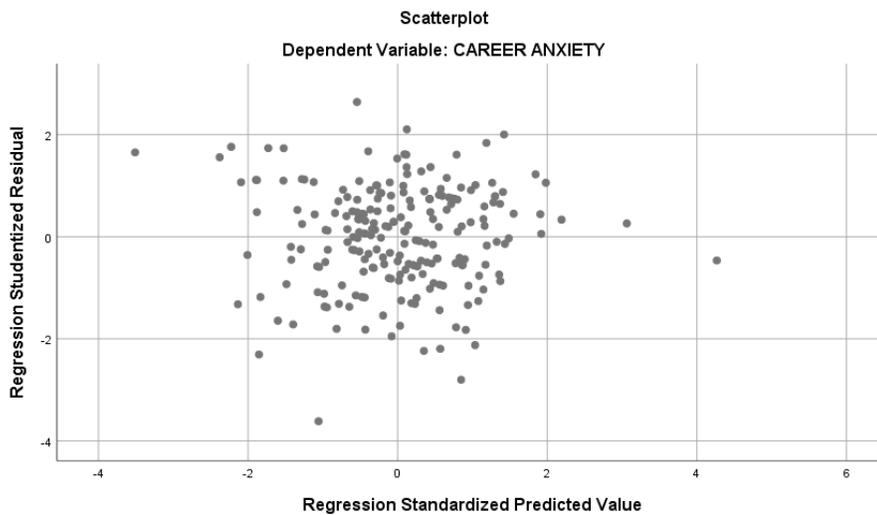
Data penelitian tidak terjadi multikolinieritas

## Uji Heteroskedastisitas

X→M



X-M → Y



Tidak ada masalah heterokedastisitas jika plot berpencar dan tidak berbentuk. Pola menunjukkan bahwa tidak berbentuk, sehingga data penelitian tidak menunjukkan adanya masalah heterokedastisitas.

## Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

### *Career Adapt-Abilities Scale*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	88.06	170.616	.397	.909
X2	88.61	167.499	.482	.907
X3	88.05	166.900	.533	.906
X4	88.68	167.312	.492	.907
X5	88.29	165.177	.550	.906
X6	88.68	172.581	.221	.914
X7	88.16	167.488	.523	.906
X8	88.58	165.050	.523	.906
X9	88.08	165.271	.582	.905
X10	88.01	166.055	.600	.905
X11	88.33	166.879	.462	.908
X12	88.18	166.836	.516	.906
X13	88.68	166.970	.503	.907
X14	88.21	164.520	.616	.904
X15	88.17	165.587	.602	.905
X16	88.62	166.663	.530	.906
X17	88.66	164.170	.598	.905
X18	88.11	167.660	.523	.906
X19	88.54	165.703	.544	.906
X20	88.06	168.515	.532	.906
X21	88.27	167.012	.546	.906
X22	88.05	168.794	.472	.907
X23	88.41	164.725	.584	.905
X24	88.23	163.437	.601	.905

## Career Anxiety Scale

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	25

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	54.62	68.218	.307	.821
Y2	54.82	69.049	.227	.824
Y3	54.82	69.463	.221	.824
Y4	54.90	70.430	.152	.826
Y5	54.87	70.548	.128	.827
Y6	54.94	69.487	.224	.824
Y7	54.92	70.715	.125	.827
Y8	54.44	68.562	.260	.823
Y9	54.83	66.772	.390	.817
Y10	54.91	67.103	.439	.816
Y11	54.53	67.278	.310	.821
Y12	54.30	64.646	.506	.812
Y13	54.57	66.737	.451	.815
Y14	54.41	66.391	.426	.816
Y15	54.70	67.063	.320	.821
Y16	54.42	65.699	.471	.814
Y17	54.20	66.873	.424	.816
Y18	54.05	64.845	.486	.813
Y19	54.28	67.442	.354	.819
Y20	54.41	67.077	.365	.818
Y21	53.95	66.159	.367	.818
Y22	54.54	65.212	.506	.812
Y23	54.63	65.586	.497	.813
Y24	54.47	66.510	.427	.816
Y25	54.38	64.821	.543	.811

## *Spheres of Control Scale*

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	30

### **Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	134.50	268.890	.330	.791
M2	135.82	271.009	.230	.794
M3	136.54	266.046	.249	.794
M4	135.06	271.390	.220	.794
M5	134.69	274.531	.193	.795
M6	137.03	265.916	.303	.791
M7	136.36	259.196	.379	.788
M8	136.43	260.505	.367	.788
M9	135.57	263.116	.355	.789
M10	137.22	268.182	.231	.795
M11	135.39	262.378	.429	.786
M12	135.67	268.426	.214	.796
M13	136.04	264.526	.325	.790
M14	135.02	265.087	.387	.788
M15	136.18	267.907	.267	.793
M16	136.13	266.644	.279	.792
M17	135.71	269.329	.256	.793
M18	135.63	264.947	.315	.791
M19	138.11	273.558	.137	.798
M20	136.17	266.102	.304	.791
M21	136.08	267.767	.314	.791
M22	135.67	267.443	.321	.791
M23	135.71	266.224	.298	.791
M24	135.47	262.444	.401	.787
M25	135.83	263.401	.294	.792
M26	136.24	266.100	.283	.792
M27	136.10	261.647	.375	.788
M28	136.19	261.277	.412	.786
M29	135.84	268.349	.282	.792
M30	135.78	262.365	.382	.788

## Lampiran 6. Uji Korelasi antar Variabel, Data Demografi

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
CAREER ADAPT-ABILITIES	3.84	.560	217
CAREER ANXIETY	2.27	.341	217
PERCIEVE CONTROL	4.69	.561	217

### Correlations

		CAREER ADAPT-ABILITIES	CAREER ANXIETY	PERCIEVE CONTROL
CAREER ADAPT-ABILITIES	Pearson Correlation	1	-.255**	.023
	Sig. (2-tailed)		.000	.733
	N	217	217	217
CAREER ANXIETY	Pearson Correlation	-.255**	1	-.234**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	217	217	217
PERCIEVE CONTROL	Pearson Correlation	.023	-.234**	1
	Sig. (2-tailed)	.733	.000	
	N	217	217	217

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	133	61.3	61.3	61.3
	P	84	38.7	38.7	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

### USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16 TAHUN	4	1.8	1.8	1.8
	17 TAHUN	131	60.4	60.4	62.2
	18 TAHUN	82	37.8	37.8	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

### JURUSAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ATPH	57	26.3	26.3	26.3
	OTKP	64	29.5	29.5	55.8
	TITL	39	18.0	18.0	73.7
	TMI	57	26.3	26.3	100.0
	Total	217	100.0	100.0	

## Lampiran 7. Uji Mediasi by Hayes

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.5.2 \*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com  
Documentation available in Hayes (2018). www.guilford.com/p/hayes3

\*\*\*\*\*

Model : 4  
Y : YTOT  
X : XTOT  
M : MTOT

Sample  
Size: 217

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
MTOT

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,0233	,0005	,3156	,1168	1,0000	215,0000	,7329

Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	4,5980	,2647	17,3696	,0000	4,0763	5,1198	
XTOT	,0233	,0682	,3417	,7329	-,1112	,1578	jalur a

Standardized coefficients  
coeff  
XTOT ,0233

\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
YTOT

Model Summary							
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
	,3504	,1228	,1027	14,9746	2,0000	214,0000	,0000

Model							
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI	
constant	2,1961	,2341	9,3800	,0000	1,7346	2,6576	
XTOT	-,1583	,0389	-4,0669	,0001	-,2351	-,0816	jalur c'
MTOT	-,1461	,0389	3,7557	,0002	,0694	,2228	jalur b

Standardized coefficients  
coeff  
XTOT -,2605  
MTOT ,2405

Test(s) of X by M interaction:  
F df1 df2 p  
,5066 1,0000 213,0000 ,4774

```

***** TOTAL EFFECT MODEL *****
OUTCOME VARIABLE:
  YTOT

Model Summary
      R      R-sq      MSE      F      df1      df2      p
      ,2548      ,0649      ,1090      14,9336      1,0000      215,0000      ,0001

Model
      coeff      se      t      p      LLCI      ULCI
constant      2,8681      ,1556      18,4368      ,0000      2,5614      3,1747
XTOT      -,1549      ,0401      -3,8644      ,0001      -,2339      -,0759      jalur c

Standardized coefficients
      coeff
XTOT      -,2548

***** CORRELATIONS BETWEEN MODEL RESIDUALS *****
      MTOT      YTOT
MTOT      1,0000      ,0000
YTOT      ,0000      1,0000

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c_ps      c_cs
      -,1549      ,0401      -3,8644      ,0001      -,2339      -,0759      -,4548      -,2548

Direct effect of X on Y
      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI      c'_ps      c'_cs
      -,1583      ,0389      -4,0669      ,0001      -,2351      -,0816      -,4648      -,2605

Indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
MTOT      ,0034      ,0113      -,0174      ,0275

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
MTOT      ,0100      ,0333      -,0510      ,0839

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:
      Effect      BootSE      BootLLCI      BootULCI
MTOT      ,0056      ,0185      -,0298      ,0465

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:
  1000

----- END MATRIX -----

```

## Lampiran 8. Hasil Uji Plagiasi

### Tesis Desi Ariyani 2

#### ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

#### PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Jakarta  
Student Paper

2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

