

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Tekanan untuk mendapatkan pekerjaan yang cemerlang membuat banyak orang merasa cemas terhadap karir. *Career anxiety* merupakan perasaan seseorang ketika mereka menghadapi situasi di mana mereka khawatir tidak akan mendapatkan pekerjaan setelah lulus dari universitas (Ismail, Hashim & Zakaria., 2023). *Career anxiety* merupakan salah satu bentuk spesifik dari kecemasan, di luar dari gangguan klinis. *Career anxiety* adalah kecemasan yang tertanam dalam kekhawatiran karier individu saat mereka terlibat dalam proses pengembangan karir (Pisarik, Rowell & Thompson., 2017). Keterbatasan akan keterampilan, ketakutan terhadap persaingan dunia kerja dan kompleksitas dalam memilih jalur karir yang sesuai menjadi penyebab lain pada *Career anxiety* seseorang (Noviyanti, 2021). *Career anxiety* ditandai dengan adanya masalah emosional saat menghadapi situasi pengambilan keputusan karier yang kritis, yang mana taruhannya melibatkan pemilihan jalur karier yang tepat, memperoleh pekerjaan, dan memastikan kesuksesan profesional jangka panjang (Atikah, Kurniawati & Rifameutia., 2023).

Career anxiety dapat dipengaruhi oleh tekanan sosial, faktor psikologis, sifat-sifat dari individu dan tren yang ada di dunia kerja saat ini (Chakraborty, 2024). Faktor psikologis yang dapat mempengaruhi *career anxiety* seperti yang dimaksud diantaranya *decision-making theory*, *social comparison theory*, *self efficacy theory*, bias kognitif dan norma-norma sosial. Menurut Chakraborty (2024) *self critique*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness* adalah sifat-sifat individu yang dapat memengaruhi *career anxiety*.

Pengaruh sosial dapat berdampak negatif maupun positif terhadap *career anxiety*. Pengaruh sosial dapat menyebabkan adanya perubahan pola pikir perasaan dan perilaku individu (Rahman, 2020). Pengaruh sosial yang berupa tekanan seperti ekspektasi sosial dan tuntutan dapat memperburuk *career anxiety*, sedangkan pengaruh sosial yang dapat mengurangi *career anxiety* berupa dukungan sosial. Dukungan sosial dengan bentuk dicintai, dihargai dan merasa menjadi bagian di lingkungannya dapat menurunkan *career anxiety* individu (Ismail dkk., 2023).

Adanya media sosial memberi berbagai macam dampak hampir diseluruh aspek kehidupan. Media sosial membuat individu memperoleh informasi dengan sangat cepat. Informasi yang diperoleh dapat membentuk persepsi individu. *Platform* media sosial seperti Pintarnya dan LinkedIn adalah platform yang berisi informasi mengenai dunia pekerjaan. Platform sosial

media tersebut dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi perkembangan karir atau menjadi tekanan psikologis bagi individu (Aminah, 2025).

Dunia kerja yang dinamis dan cenderung berubah memaksa individu harus mampu beradaptasi. Individu yang menginginkan pekerjaan harus menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam bekerja. Hadirnya kemajuan teknologi dan perubahan ekonomi dunia menggerakan dunia kerja yang lebih maju. Maka dari itu perlu adanya peningkatan ketersediaan bakat untuk memenuhi keterampilan bekerja saat ini (Suryadi & Nasution, 2023).

Dunia kerja di Indonesia saat ini sedikit berubah karena dibentuknya Kerangka Kerja Nasional Indonesia (KKNI) melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012. Kerangka Kerja Nasional Indonesia (KKNI) menjadi rujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ditentukan oleh pencapaian kualifikasi yang melalui sistem pendidikan, sistem pelatihan kerja dan sistem penilaian kesetaraan pembelajaran (Komala dkk., 2023). Dalam Kerangka Kerja Nasional Indonesia (KKNI) individu harus menempuh perguruan tinggi agar mendapatkan karir dengan kualitas yang lebih baik. Perguruan tinggi pula dapat menentukan bagaimana penempatan kerja seseorang (Supriati & Handayani, 2018).

Perguruan tinggi merupakan suatu tempat untuk memulai proses pembelajaran dalam memperoleh ilmu sebagai bekal dalam kehidupan untuk menghadapi dunia kerja kedepannya. Ketika individu telah memilih jurusan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya, maka individu sudah mendapat bayangan mengenai pekerjaannya. Pengetahuan tentang cakupan pekerjaan membuat individu mempunyai kesiapan dalam menghadapi karir di masa depan yang sesuai dengan keinginannya. Seseorang yang sedang belajar di perguruan tinggi disebut mahasiswa, di perguruan tinggi mahasiswa akan di bekali oleh ilmu yang nantinya dapat berguna dalam mencapai karir ke depan mereka. Pada akhirnya mereka akan berusaha untuk mendapatkan prestasi akademik yang sering disebut dengan Indeks Prestasi Kumulatif atau IPK yang nantinya berguna untuk bekerja atau melanjutkan studi.

Tuntutan untuk mendapatkan prestasi akademik sembari mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja membuat banyak mahasiswa yang merasa tertekan. Fakta membuktikan bahwa terdapat 52,9% mahasiswa di Pulau Jawa memiliki kecemasan tingkat tinggi (Laksmini, Annashr & Atmadja., 2021). Banyak jenis kecemasan yang dialami mahasiswa, salah satunya adalah *Career Anxiety*. Ketidakpastian tentang karir, dan kemampuan mendapatkan pekerjaan yang sesuai setelah lulus membuat tidak sedikit mahasiswa merasa cemas. Dengan perjalanan akademik yang ditempuh mahasiswa tentunya dapat mampu bersaing dan memiliki karir yang cerah (Muna Nahdi & Amalika., 2024). Hal itu menimbulkan tekanan dan ekspektasi sosial yang dapat menambah kecemasan mahasiswa.

Data dari BPS (Badan Pusat Statistik) menyatakan bahwa pada tahun 2024 terdapat 5,25% lulusan tingkat sarjana yang menjadi pengangguran terbuka. Angka tersebut lebih tinggi dibandingkan diploma I/II/III dengan angka 4,83% dan lulusan SMP dengan angka 4,11%. Meskipun angka pengangguran terbuka lulusan S1 lebih sedikit dari lulusan SMA dengan angka 7,05%. Walaupun lebih sedikit tetapi waktu dan biaya yang diperlukan untuk S1 lebih besar dibandingkan dengan Diploma I/II/III, SMA, dan SMP.

Di era disruptif 4.0 menjadikan persaingan di dunia kerja semakin ketat. Pada tahun 2022 terdapat 12,44 juta jiwa di Indonesia yang merupakan lulusan Sarjana (S1) atau sekitar 4,5% dari jumlah penduduk di Indonesia, sedangkan lulusan Diploma III terdapat 3,56 juta jiwa atau 1,3% dan lulusan SMA sejumlah 58,57 juta jiwa atau 21,1% dari penduduk Indonesia (DataIndonesia.Id). Ditambah lagi perusahaan saat ini memiliki kriteria yang tinggi akan calon pekerjannya. Sebagai calon pekerja, mahasiswa harus memiliki kemampuan lain yang mendukung di dalam dunia pekerjaan. Hal itu dapat menjadi beban bagi mahasiswa yang dapat menjadi salah satu faktor penyebab dari kecemasan terhadap karirnya.

Kondisi lapangan pekerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa hal. Ketidakseimbangan antara tenaga kerja dengan lapangan pekerjaan, tuntutan yang tinggi dari pasar kerja dan upah minimum yang ditetapkan pemerintah menjadi kencala terciptanya lapangan pekerjaan (Adriyanto dkk., 2020). Pemerintah memiliki peranan yang sentral dalam menumbuhkan lapangan pekerjaan. Pemerintah harus memperbaiki beberapa kendala seperti panjangnya perizinan, biaya yang mahal dan pemrosesan yang lama dalam membentuk usaha. Hal tersebut dapat menghambat terciptanya lapangan pekerjaan yang berkualitas (Wijayanto & Ode, 2019)

Menurut Ginzberg (1971) terdapat tiga tahap perkembangan seseorang yaitu tahap fantasi, tahap pemilihan dan tahap implementasi. Tahap implementasi terjadi pada masa dewasa yang ditandai dengan eksplorasi hingga penentuan karir yang lebih konkret dan diimplementasikan ke kehidupan nyata. Hampir seluruh mahasiswa tingkat akhir berada pada tahap implementasi yaitu tahap dimana individu mulai mengimplementasikan pilihan karir mereka. Mahasiswa harus menghadapi perubahan dari lingkungan akademik ke dunia kerja nyata. Kecemasan dapat muncul karena ketidakpastian tentang pekerjaan yang akan diambil, sejauh mana pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan kemampuan mahasiswa, dan kesuksesan di masa depan.

Career anxiety mahasiswa ditunjukkan oleh perilaku menghindari diskusi tentang masa depan, gejala fisik seperti jantung berdebar, dan gejala kognitif seperti ketakutan dan kebingungan tentang menghadapi kehidupan dunia kerja di masa depan (Muqaramma, Razak & Hamid., 2022). Dampak psikologis dari *career anxiety* ini adalah menurunnya kesejahteraan

psikologis mahasiswa (Maghfiro & Dewi, 2023). *Career anxiety* yang dialami oleh mahasiswa terjadi ketika mereka sudah memasuki tahun terakhir dalam perkuliahan, yang berkaitan dengan masa transisi dari kehidupan kampus menuju dunia kerja.

Menurut penelitian oleh Fadel dan Kinayung (2023) terdapat dua faktor yang berhubungan dengan *career anxiety*, yaitu konsep diri dan dukungan sosial. Hasil dari penelitiannya mengungkapkan bahwa konsep diri yang merupakan faktor internal lebih memiliki korelasi yang dominan dibandingkan dukungan sosial yang dimana merupakan faktor eksternal. Angraeni (2022) pun meneliti faktor internal yang berpengaruh terhadap *Career Anxiety* yaitu kematangan karir. Hasilnya menunjukkan bahwa kematangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap *career anxiety*. Penelitian lain dari Nurhikmah dan Ananda (2022) menunjukkan bahwa penggunaan layanan konseling dengan pendekatan *Rational Emotive Behavior Therapy* (REBT) dengan teknik *live modeling* dan modeling simbolik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *career anxiety* mahasiswa. Pada tiga penelitian tersebut terdapat perbedaan yaitu penelitian Fadel dan Kinayung (2023) dan Angraeni (2022) menggunakan pendekatan teoritis sedangkan penelitian Nurhikmah dan Ananda (2022) menggunakan pendekatan praktis.

Career anxiety juga dapat terjadi di kalangan mahasiswa program studi psikologi. Mahasiswa psikologi adalah salah satu mahasiswa mengalami kekhawatiran mengenai karirnya, terutama menjelang kelulusan. Ketidakpastian tentang prospek pekerjaan dan kemampuan untuk memenuhi ekspektasi di industri yang kompetitif membuat banyak dari mereka tertekan. Mahasiswa psikologi sering dihadapkan pada dilema antara langsung terjun ke dunia kerja atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Ditambah lagi adanya ekspektasi sosial yang tinggi untuk menjadi seorang psikolog yang dimana diperlukan pendidikan tambahan. Pendidikan tambahan akan menjadi halangan karena memerlukan biaya dan waktu tambahan. Halangan tersebut membawa kecenderungan mahasiswa psikologi mengalami *career anxiety* (Mariah dkk., 2020).

Dengan memutuskan memilih program studi psikologi, tentunya mahasiswa berharap mendapatkan pekerjaan yang berhubungan dengan psikologi. Program studi psikologi memiliki beberapa peminatan diantaranya adalah industri, pendidikan dan kesehatan. Dalam setiap sektor tersebut mahasiswa psikologi tidak hanya harus bersaing dengan sesama program studinya, akan tetapi harus juga bersaing dengan mahasiswa program studi lain. Persaingan tersebut akan menjadi suatu kecemasan bagi mahasiswa Psikologi tingkat akhir. Kecemasan dapat bersifat adaptif dalam membantu menyadarkan terhadap ancaman yang terjadi (Kring &

Johnson, 1992). Ancaman yang timbul melalui persaingan yang ketat dan sulitnya mendapatkan pekerjaan akan dihadapi oleh mahasiswa psikologi.

Universitas di Indonesia yang memiliki program studi psikologi pun tidak sedikit. Peminat dari program studi psikologi pun cukup tinggi. Kurang lebih terdapat 205 universitas di Indonesia memiliki program studi psikologi. Salah satu universitas yang memiliki program studi psikologi adalah UIN Bandung. Program studi psikologi di UIN Bandung telah memiliki akreditasi unggul pada tahun 2025. Tetapi akreditasi tersebut bukanlah jaminan bagi para lulusan dari fakultas psikologi untuk mendapatkan karir yang diidamkan. Mahasiswa harus tetap bersaing dengan mahasiswa lain dan angkatan kerja yang telah memiliki kemampuan serta pengalaman. Ketiadaan jaminan tersebut menumbuhkan kecemasan karir.

Mahasiswa psikologi dapat mengalami kecemasan karir melalui beberapa faktor yaitu adanya masalah emosional seperti takut, depresi, rendah diri, dapat juga disebabkan karena adanya distorsi kognitif (Atikah et al., 2023). Selain dari dalam diri adapun faktor eksternal yang memengaruhi kecemasan karir seperti adanya masalah selama proses pendidikan, ketidakpastian ekonomi dan kurangnya dukungan karir (Maftei et al., 2022). Dengan adanya faktor internal dan eksternal, mendorong keadaan emosional individu dalam menghadapi tantangan karir.

Dalam rangka melihat lebih lanjut fenomena mengenai *Career Anxiety* pada mahasiswa psikologi, telah disebarluaskan kuisioner kepada 28 mahasiswa fakultas psikologi angkatan 2021 UIN Bandung. Kuisioner terdiri dari 4 pertanyaan terbuka. Pada pertanyaan pertama mengenai perasaan saat memikirkan tentang karir, terdapat jawaban “khawatir” diperoleh dari 10 responden; jawaban “cemas maupun sedikit cemas” diperoleh dari 8 responden; jawaban “bingung” diperoleh dari 8 responden; jawaban “takut” diperoleh dari 5 responden; jawaban “biasa saja” diperoleh dari 2 responden; jawaban santai dan tenang diperoleh dari 2 responden dan jawaban “*happy*” diperoleh dari 1 responden. Dari data tersebut terdapat 81,5% mahasiswa psikologi angkatan 2021 UIN Bandung mengalami *career anxiety*, karena definisi *career anxiety* adalah perasaan bingung dan khawatir mengenai pekerjaannya.

Pada pertanyaan selanjutnya mengenai penyebab kekhawatiran responden terhadap dunia kerja menghasilkan jawaban takut tidak mendapatkan pekerjaan diperoleh dari 3 responden; jawaban “takut mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan” diperoleh dari 3 responden; jawaban “takut tidak sesuai ekspektasi atau harapan” diperoleh dari 7 responden; jawaban mengenai keyakinan dengan kemampuan sendiri diperoleh dari 10 responden; jawaban “perubahan ekonomi dan lingkungan yang *toxic*” diperoleh dari 2 responden; jawaban lapangan kerja yang sempit dan kriteria rekrutmen yang banyak dapat

memicu *Career Anxiety* diperoleh dari 2 responden dan 1 responden menjawab tidak ada faktor yang menyebabkan kekhawatiran. Jawaban yang paling dominan dari pertanyaan itu adalah takut, baik itu takut tidak mendapatkan pekerjaan dan takut tidak sesuai harapan. Rasa takut tersebut dapat diakibatkan oleh persepsi terhadap kemampuan bekerja yang dimiliki. Hal itu terjadi karena individu yang merasa takut mempersepsikan ketakutannya sebagai sesuatu yang mengancam bahkan mungkin melihatnya sangat berbeda (Teachman dkk., 2008). Selain itu, studi awal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang rendah terhadap kecocokan diri dan pasar kerja.

Persepsi atau keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam memperoleh pekerjaan atau mempertahankannya disebut *self perceived employability* (Vanhercke dkk., 2014). *Self perceived employability* dapat menumbuhkan kepercayaan diri yang diperlukan dalam menempuh dunia kerja, menunjukkan *resilience* dan secara efektif mempertahankan serta mengembangkan karir ditengah lingkungan pekerjaan yang berubah (Duggal dkk., 2024). Tinggi rendahnya *self perceived employability* individu mempengaruhi sikap terhadap pencapaian target karirnya (Noviati & Mohammad, 2024).

Tingginya angkatan kerja dengan jumlah lapangan pekerjaan yang terbatas dan dinimaka industri saat ini akan merubah penilaian individu terhadap karirnya. Maka, pengetahuan mengenai pasar kerja dan menjadi pribadi yang proaktif akan sangat mendukung *self perceived employability* seseorang (Chen dkk., 2023). Dengan pilihan program studi yang tepat dan disertai dengan baiknya reputasi dari universitas dipercaya akan meningkatkan kesempatan dalam bersaing di pasar kerja (Antonio & Tuffley, 2017). Sistem yang dimiliki oleh Universitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *self perceived employability* dari mahasiswanya (Tino, 2020).

Schettino dkk., (2022) menganggap *self perceived employability* adalah mediator antara dimensi karir dan kesejahteraan mental para calon pekerja. Rendahnya *self perceived employability* dapat menjadi salah satu penyebab ketakutan individu untuk mendapatkan pekerjaan yang diharapkan. Hal itu disebabkan karena *self perceived employability* dapat mempengaruhi rasa percaya diri dan harga diri. Törnroos dkk., (2017) menemukan bahwa individu dengan rendahnya *self perceived employability* akan cenderung mengalami kesulitan tidur dan simptom depresi.

Jackson & Tomlinson (2020) menemukan bahwa bagi mahasiswa yang merasa kurang percaya diri terhadap kemampuannya untuk bersaing di pasar kerja dapat meningkatkan kecemasan terkait persaingan pasar kerja dan prospek pekerjaan di masa depan. Rendahnya *self perceived employability* akan mengurangi kontrol mahasiswa terhadap karir yang akan

dijalani. Dengan kurangnya kontrol mengakibatkan perencanaan karir dan penetapan tujuan menjadi terhambat, yang mana akan meningkatkan kecemasan karir. Sebuah penelitian di Turki menunjukkan bahwa *self perceived employability* saat dihubungkan dengan hambatan karir dan keputusasaan, akan melemahkan pengambilan keputusan karir yang efektif. Rendahnya pengambilan keputusan karir yang efektif adalah faktor kritis dalam kecemasan karir (Ulas & Yildirim, 2019).

Sebaliknya, dengan tingginya kepercayaan diri mahasiswa untuk mendapatkan pekerjaan akan menjadikan kontrol karir yang baik dan menumbuhkan perilaku yang proaktif. Kedua hal ini dapat menjadi modal psikososial yang mampu mengurangi stres dengan meningkatkan efektivitas dalam mencari kerja dan menumbuhkan optimisme terhadap pekerjaan di masa depan. Disaat individu merasa percaya diri untuk membangun jalur karir yang baik, pengelolaan ketidakpastian pasar kerja akan semakin baik melalui partisipasi aktif dalam aktivitas pembangunan karir (Jackson & Tomlinson, 2020). Individu yang menilai **ahwa** tantangan di pasar kerja sebagai risiko yang dapat diatur, maka cenderung lebih mudah beradaptasi melalui investasi dalam belajar dan mengembangkan karir, dengan itu siklus kecemasan karir akan terputus (Magnano, Santisim Zammitti, Zarbo & Nuovo., 2019).

Dengan ketatnya dunia kerja saat ini membuat mahasiswa harus memiliki beberapa hal yang harus dipersiapkan selain pengetahuan yang diperoleh saat kuliah. Tidak hanya harus memiliki persepsi yang baik mengenai kemampuan dalam bekerja, mahasiswa harus pula memiliki kesiapan kerja yang sesungguhnya. Hasil studi awal terdapat jawaban yang terbagi menjadi tiga yaitu belum siap, ragu-ragu dan telah siap. Responden yang menjawab belum siap sebanyak 11 orang, alasannya adalah karena pengetahuan yang belum cukup, kompetensi yang kurang, pengalaman yang sedikit dan kurangnya percaya diri. Sebanyak tujuh responden yang masih merasa ragu terhadap kesiapan kerjanya, responden merasa kurang memiliki pengalaman tetapi mereka harus tetap menghadapi dunia kerja. Selanjutnya, 10 responden merasa siap kerja, karena mereka percaya diri terhadap kemampuannya dan beranggapan pengetahuan yang dapat digunakan di dunia kerja.

Work readiness merupakan dimensi utama dari kemampuan individu untuk bekerja (Björck dkk., 2024). Menurut Sagita dkk., (2020) *Work readiness* atau kesiapan kerja adalah keadaan ketika individu siap untuk meraih kesuksesan di dunia kerja. Peersia dkk., (2024) berpendapat bahwa definisi dari *work readiness* dapat dilihat dari tiga pendekatan yaitu *performance-based*, *process-based* dan *outcome-based*. Pada pendekatan *performance-based*, *work readiness* adalah nilai dan produktivitas di lingkungan pekerjaan. Pendekatan *process-based* menjelaskan *work readiness* berkembang di dalam suatu ekosistem lingkungan yang

diperoleh melalui interaksi dalam jangka waktu tertentu. Dan pendekatan *outcome-based* mendefinisikan *work readiness* sebagai hasil potensial yang memotivasi individu untuk meraih kesuksesan di dunia kerja. *Work readiness* mahasiswa dapat dilihat melalui pendekatan *outcome-based*. Dengan pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh melalui perkuliahan, mahasiswa akan menumbuhkan hasil yang maksimal di dunia pekerjaan.

Menurut (Muspawi & Lestari, 2020) terdapat beberapa ciri individu yang memiliki *work readiness* yaitu, mengetahui tugas yang akan dikerjakan dalam pekerjaannya, memiliki pengetahuan yang komprehensif mengenai prasyarat kerja, mempunyai cara agar menjadi tenaga kerja yang kompeten, memiliki pandangan positif dan motivasi terhadap aturan yang akan diberlakukan, siap menerima resiko dari lingkungan pekerjaan dan mampu memahami masalah serta dapat menyelesaiakannya. *Work readiness* dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal diantaranya perencanaan karir (*career planning*), *adversity quotient*, kemampuan manajerial, efikasi diri (*self efficacy*), pengalaman magang, *soft skills* dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, sedangkan faktor eksternalnya adalah dukungan dari orang disekitar (Azky & Mulyana, 2024). *Work readiness* dipengaruhi oleh beberapa domain utama yaitu, *human capital*, *social capital*, *cultural capital*, *psychological capital*, and *digital literacy* (Pham, 2024).

Kesiapan mahasiswa tingkat akhir untuk menghadapi karir kedepannya setelah selesai dari pendidikan tergantung pada pengalaman diri masing-masing. Pengalaman magang atau berorganisasi dapat meningkatkan *work readiness* individu (Maretha dkk., 2022; Pambajeng dkk., 2024). Pengalaman kerja sebelumnya mungkin dapat dijadikan pelajaran dan pengalaman yang berharga untuk mempersiapkan diri setelah menyelesaikan perguruan tinggi. Akan tetapi, beberapa mahasiswa tidak sedikit yang belum pernah berorganisasi ataupun mendapatkan pengalaman magang.

Saat ini tentunya perusahaan membutuhkan pekerja yang siap untuk berkontribusi dan memberikan dampak positif untuk perusahannya. Perusahaan tentunya menghindari calon pekerja yang belum memiliki kemampuan-kemampuan dalam bersaing di dunia kerja. Kemampuan seperti *soft skills* dan *hard skills* sangat diperlukan dalam dunia kerja. *Soft skills* dan *hard skills* terbukti memiliki pengaruh terhadap *work readiness* individu (Aprianus & Arisman, 2024; Deswarta dkk., 2023). Selain itu *work readiness* pun merupakan salah satu sumber daya psikososial untuk mempersiapkan mahasiswa dalam menghadapi pasar kerja yang kompetitif dan dinamis (Hoon dkk., 2024).

Dengan *work readiness* yang rendah maka akan besar pula kemungkinan menghadapi sulit mencari pekerjaan. Kesiapan kerja yang kurang menciptakan kesengjangan antara

kemampuan mahasiswa dengan kompetensi yang diperlukan oleh pasar kerja (Cavanagh dkk., 2015). Hal ini dapat menyebabkan kecemasan bagi mahasiswa. Kurangnya *work readiness* sering terjadi dalam distorsi kognitif, dimana mahasiswa akan sangat bingung mengenai kesiapan bekerja dan jalur karir selanjutnya (Cavanagh dkk., 2015). Adanya hambatan dalam menjalani magang, melakukan praktik klinis telah berkontribusi pada berkurangnya kesiapan kerja terutama pada bidang kesehatan termasuk psikologi, dapat meningkatkan terkait ujian kompetensi dan wawancara kerja (Kim dkk., 2022). Penelitian Pratama & Magistarina (2022) menjelaskan bahwa ada hubungan negatif antara *work readiness* dengan *career anxiety*, yaitu semakin tinggi *work readiness* mahasiswa maka *career anxiety*nya akan semakin rendah begitu pula sebaliknya.

Program akademik universitas yang mengintegrasikan unsur *work readiness* memainkan peranan pentik untuk membentuk *self perceived employability* mahasiswa. Sering kali, mahasiswa percaya akan kemampuan dirinya akan tetapi pasar kerja mengingkan kemampuan yang lebih maju sehingga memunculkan ketidakcocokan. Ketidakcocokan itu dapat berkontribusi pada perasaan tidak mampu dan *career anxiety* mahasiswa (Cavanagh dkk., 2015). Kurikulum akademik yang tertinggal dalam hal mempersiapkan mahasiswanya untuk menghadapi lingkungan kerja dapat memperparah kecemasan karir, karena berkembangnya sektor-sektor pekerjaan yang membutuhkan tuntutan kompetensi yang lebih tinggi (Kim dkk., 2022; Pisarik dkk., 2017). Banyak yang menganggap mahasiswa psikologi tidak memiliki kecemasan terhadap karirnya. Selain menanggung perkuliahan yang cukup sulit, mahasiswa psikologi akan merasa khawatir terhadap pesatnya persaingan di dunia kerja. Kecemasan tidak selamanya negatif bagi mahasiswa, tetapi sedikit banyaknya dapat mengganggu proses akademik ataupun non akademik yang sedang dijalani. Jika dilihat dari situasi di Fakultas Psikologi UIN SGD, faktor yang menyebabkan merasa cemas terhadap karir mereka adalah *self perceived employability* dan kesiapan bekerja (*work readiness*). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh *Self Perceived Employability* dan *Work Readiness* terhadap *Career Anxiety* Mahasiswa Psikologi Angkatan 2021 dan 2022 UIN Bandung.”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah *self perceived employability* memiliki pengaruh terhadap *career anxiety* mahasiswa psikologi tingkat akhir UIN Bandung?

2. Apakah *work readiness* memiliki pengaruh terhadap *career anxiety* mahasiswa psikologi tingkat akhir UIN Bandung?
3. Apakah *self perceived employability* dan *work readiness* memiliki pengaruh secara simultan terhadap *career anxiety* mahasiswa psikologi tingkat akhir UIN Bandung?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self perceived employability* dan *work readiness* terhadap *career anxiety* mahasiswa psikologi tingkat akhir UIN Bandung.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan, baik secara teoretis maupun praktis yang sebagai berikut

Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bagi para peneliti lain yang tertarik untuk meneliti variabel *self perceived employability*, *work readiness* dan *career anxiety* mahasiswa terutama mahasiswa psikologi.

Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa, terutama mahasiswa psikologi. Saat menjelang kelulusan dan merasa cemas terhadap karirnya kedepan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagaimana langkah-langkah yang dapat mengurangi rasa cemas mahasiswa terhadap karirnya.

