

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini sedang berada dalam periode bonus demografi, di mana struktur penduduk didominasi oleh usia produktif, khususnya Generasi Z (27,94%) dan Milenial (25,87%) sebagaimana data Sensus Penduduk 2020 (BPS). Namun, data tahun 2025 menunjukkan tantangan besar: jumlah lulusan perguruan tinggi mencapai $\pm 1,3$ juta orang, sementara ketersediaan lapangan kerja formal hanya sekitar 300.000–400.000 posisi. Ketimpangan ini memicu tingginya angka *Youth NEET* (pemuda tidak sekolah/bekerja) sebesar 17,82%.

Gambar 1.1 statistik Lulusan Perguruan Tinggi & Tantangan NEET (2025)



Sumber: BPS & GoodStats (Februari - Oktober 2025).

Kesenjangan drastis ini menimbulkan *Career Anxiety* (kecemasan karir) pada mahasiswa tingkat akhir. Kecemasan yang tidak terkelola dapat menghambat *Career Readiness* (kesiapan karir). Namun, dampak ini diduga dapat dimitigasi melalui *Career Adaptability* (kemampuan adaptasi) sebagai mediator dan diperkuat oleh *Perceived Employability* (persepsi kelayakan kerja) sebagai moderator.

Perubahan dunia kerja dan revolusi industri digital telah membawa dampak besar terhadap dinamika karier generasi muda, khususnya mahasiswa yang sedang berada pada fase transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja. Perkembangan teknologi, globalisasi ekonomi, serta ketidakpastian pasar kerja menyebabkan jalur karier tidak lagi bersifat linear seperti pada masa lalu, melainkan semakin fleksibel, dinamis, dan penuh ketidakpastian. Kondisi ini menuntut individu untuk memiliki kesiapan karier (*career readiness*) yang baik agar mampu beradaptasi dengan perubahan serta bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. (Magnano et al., 2021).

Mahasiswa tingkat akhir merupakan kelompok individu yang berada pada tahap perkembangan dewasa awal, yaitu fase eksplorasi identitas dan perencanaan masa depan, termasuk dalam menentukan pilihan karier. Pada fase ini, mahasiswa mulai mengevaluasi kemampuan diri, minat, serta peluang pekerjaan yang tersedia setelah lulus dari perguruan tinggi. Namun, proses tersebut sering kali diiringi dengan berbagai tantangan psikologis seperti keraguan terhadap kemampuan diri, ketidakpastian masa depan, dan kekhawatiran terhadap peluang kerja yang tersedia (Amalina & Maria Prima Novita, 2025).

Kondisi tersebut semakin kompleks ketika dihadapkan pada realitas ketatnya persaingan kerja di Indonesia. Setiap tahunnya jumlah lulusan perguruan tinggi terus meningkat, sementara ketersediaan lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Diperkirakan jumlah lulusan sarjana mencapai sekitar 1,2 juta orang setiap tahun, sementara peluang pekerjaan yang tersedia hanya berkisar antara 300.000 hingga 400.000 posisi. Ketimpangan ini menyebabkan banyak lulusan perguruan tinggi menghadapi kesulitan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian mereka (Amalina & Maria Prima Novita, 2025).

Tabel 1. 2 Ketimpangan Suplai Lulusan vs Ketersediaan Lapangan Kerja

Indikator	Jumlah Estimasi (Per Tahun)	Keterangan
Lulusan Perguruan Tinggi Baru	1.200.000 orang	<i>Supply</i> Tenaga Kerja Terpelajar
Ketersediaan Lapangan Kerja	300.000 – 400.000 posisi	<i>Demand</i> Pasar Kerja Formal
Gap / Ketidakseimbangan	800.000 – 900.000	Lulusan yang tidak terserap langsung
Persentase Penyerapan	± 25% - 33%	Peluang lulusan mendapat kerja

Sumber : Amalina & Maria (2025).

Selain itu, data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka di Indonesia masih menjadi permasalahan serius, termasuk pada kelompok lulusan pendidikan tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendidikan tinggi tidak selalu menjamin kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja secara langsung. Oleh karena itu, kesiapan karier menjadi aspek penting yang perlu dimiliki oleh mahasiswa agar mampu menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks (Violinda, et al., 2023).

Kesiapan karier (*career readiness*) merujuk pada kondisi individu yang telah memiliki kompetensi, sikap, serta kesiapan psikologis untuk memasuki dunia kerja. Individu yang memiliki kesiapan karier yang baik cenderung lebih mampu mengelola transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, memiliki perencanaan karier yang jelas, serta mampu mengambil keputusan karier secara efektif. Sebaliknya, rendahnya kesiapan karier dapat menimbulkan berbagai permasalahan psikologis, salah satunya adalah kecemasan terhadap masa depan karier (Magnano et al., 2021).

Fenomena kecemasan karier (*career anxiety*) menjadi isu yang semakin sering ditemukan pada mahasiswa, terutama pada mahasiswa tingkat akhir yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Kecemasan karier merupakan kondisi emosional yang ditandai dengan perasaan khawatir, takut, atau tidak yakin terhadap masa depan pekerjaan yang akan dijalani. Kondisi ini dapat muncul akibat ketidakpastian mengenai peluang kerja, kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki, serta tekanan sosial dari lingkungan sekitar (S. L. Alexander et al., 2025).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kecemasan karier merupakan fenomena yang umum dialami oleh mahasiswa. Banyak mahasiswa melaporkan mengalami tingkat kecemasan yang cukup tinggi ketika menghadapi proses transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Kecemasan tersebut berkaitan dengan berbagai faktor, seperti tekanan untuk segera mendapatkan pekerjaan, persaingan kerja yang ketat, serta kekhawatiran mengenai kemampuan diri dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (S. L. Alexander et al., 2025).

Kecemasan karier yang tidak dikelola dengan baik dapat memberikan dampak negatif terhadap proses pengambilan keputusan karier, motivasi belajar, serta kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja. Individu dengan tingkat kecemasan yang tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam merencanakan karier, menurunnya kepercayaan diri, serta kecenderungan untuk menghindari proses eksplorasi karier. Hal ini pada akhirnya dapat menghambat kesiapan karier individu dalam menghadapi dunia kerja (Shu et al., 2023).

Teori konstruksi karier (*Career Construction Theory*) merupakan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian karier dan sangat dipengaruhi oleh sumber daya psikologis yang dimiliki, salah satunya adalah *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan kemampuan individu untuk mengelola tugas perkembangan karier, mengatasi perubahan lingkungan kerja, serta menyesuaikan diri dengan tantangan karier di masa depan. Individu yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan serta mampu mengelola kecemasan yang berkaitan dengan masa depan karier (Rahma et al., 2025).

Career adaptability terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Keempat dimensi tersebut membantu individu dalam merencanakan masa depan karier, mengambil keputusan karier secara mandiri, mengeksplorasi berbagai peluang pekerjaan, serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan karier. Dengan demikian, *career adaptability* dapat menjadi sumber daya psikologis penting yang membantu

individu dalam mengatasi kecemasan karier sekaligus meningkatkan kesiapan karier (Fang & Xu, 2025).

Perceived employability dan *career adaptability* adalah dua faktor yang berpotensi memengaruhi kesiapan karier. *Perceived employability* merujuk pada persepsi individu terhadap kemampuannya untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang diinginkan dalam pasar kerja. Individu yang memiliki tingkat *perceived employability* yang tinggi cenderung lebih percaya diri terhadap kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan, sehingga memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja (Sulistiani & Syanti, 2026).

Penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived employability* berperan penting dalam meningkatkan perilaku karier yang proaktif, ketahanan individu dalam menghadapi tantangan karier, serta kemampuan beradaptasi dengan tuntutan industri. Sebaliknya, rendahnya *perceived employability* dapat menyebabkan individu merasa tidak percaya diri terhadap peluang kerja yang dimilikinya, sehingga memicu munculnya kecemasan karier serta menurunnya kesiapan karier (Castro, 2024).

Penelitian terdahulu memang telah membahas faktor-faktor kesiapan karier, akan tetapi masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara simultan menguji hubungan antara *career anxiety*, *career adaptability*, *perceived employability*, dan *career readiness* dalam satu model penelitian. Padahal, memahami hubungan antarvariabel tersebut sangat penting untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor psikologis yang memengaruhi kesiapan karier

mahasiswa. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa mahasiswa sering mengalami kecemasan karier serta menghadapi tantangan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Ringkasan fenomena tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.2 Fenomena *Career Anxiety* dan *Career Readiness* pada Mahasiswa

No	Fenomena / Temuan Penelitian	Data / Hasil Penelitian	Sumber
1	Mahasiswa tingkat akhir rentan mengalami kecemasan karier karena berada pada fase eksplorasi masa depan pekerjaan	Mahasiswa usia 18–25 tahun berada pada tahap eksplorasi karier sehingga rentan mengalami <i>career anxiety</i> ketika mempersiapkan diri memasuki dunia kerja	Amalina & Novita (2025)
2	Ketimpangan antara jumlah lulusan dan ketersediaan lapangan pekerjaan meningkatkan kecemasan karier mahasiswa	Sekitar 1,2 juta lulusan sarjana setiap tahun sementara peluang kerja hanya sekitar 300–400 ribu	Amalina & Novita (2025)
3	Kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh faktor psikologis dan perencanaan karier	<i>Career planning, self-efficacy, dan adversity quotient</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa	Amalina & Novita (2025)
4	<i>Career adaptability</i> menjadi kemampuan penting bagi mahasiswa dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja	<i>Career adaptability</i> membantu individu mengatasi perubahan dan transisi karier dalam lingkungan kerja yang dinamis	Amalina & Novita (2025)
5	<i>Perceived employability</i> memengaruhi keyakinan individu untuk mendapatkan pekerjaan	Individu dengan <i>self-perceived employability</i> yang tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi pasar kerja	Amalina & Novita (2025)
6	Tingkat kecemasan karier cukup tinggi pada mahasiswa yang sedang transisi dari pendidikan ke dunia kerja	Sebanyak 44% mahasiswa melaporkan mengalami kecemasan saat menghadapi transisi ke dunia kerja	Amalina & Novita (2025)
7	<i>Career adaptability</i> dapat mengurangi tingkat kecemasan kerja atau <i>employment anxiety</i> pada mahasiswa	Mahasiswa dengan <i>career adaptability</i> yang tinggi cenderung memiliki tingkat kecemasan kerja yang lebih rendah	Amalina & Novita (2025)

Sumber : Amalina & Novita (2025)

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career anxiety* terhadap *career readiness* dengan mempertimbangkan peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi serta *perceived employability* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian psikologi karier, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan karier mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

Persaingan yang semakin kompetitif di wilayah Jawa Timur, khususnya bagi lulusan Universitas Trunodjoyo Madura, menuntut adanya strategi adaptabilitas yang lebih tinggi. Penelitian ini hadir untuk menyelesaikan masalah ketidaksiapan mental mahasiswa melalui pengujian model mediasi-moderasi. Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan *Perceived Employability* sebagai variabel moderasi. Jika penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada faktor internal individu, penelitian ini mengintegrasikan persepsi kelayakan kerja sebagai faktor penguat yang diharapkan dapat memitigasi dampak negatif dari kecemasan karier terhadap kesiapan kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *career anxiety* berpengaruh terhadap *career readiness* pada mahasiswa?
2. Apakah *career anxiety* berpengaruh terhadap *career adaptability* pada mahasiswa?

3. Apakah *career adaptability* berpengaruh terhadap *career readiness* pada mahasiswa?
4. Apakah *career adaptability* memediasi hubungan antara *career anxiety* dan *career readiness*?
5. Apakah *perceived employability* memoderasi hubungan antara *career anxiety* dan *career readiness*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh *career anxiety* terhadap *career readiness* pada mahasiswa.
2. Menganalisis pengaruh *career anxiety* terhadap *career adaptability*.
3. Menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap *career readiness*.
4. Menguji peran *career adaptability* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *career anxiety* dan *career readiness*.
5. Menguji peran *perceived employability* sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *career anxiety* dan *career readiness*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi karier dan manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah mengenai hubungan antara *career anxiety*, *career adaptability*, *perceived employability*, dan *career readiness*, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran Fakultas mengenai pentingnya kesiapan karier serta membantu mereka memahami faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja.

- b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak universitas dalam mengembangkan program seperti pelatihan kesiapan kerja, bimbingan karier, serta kegiatan yang mendukung kesiapan mahasiswa dalam memasuki dunia kerja.

- c. Bagi Unit Pengembangan Akademik (UPA)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi UPA dalam merancang intervensi atau program bimbingan karier yang bertujuan untuk meningkatkan kesiapan karier mahasiswa.