

KONTRIBUSI DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP CAREER ANXIETY PADA FRESH GRADUATE DI KOTA PADANG

Najwa Maharani Zahra¹, Hanny Rufaidah Damra², Free Dirga Dwatra³

^{1,2,3}Universitas Negeri Padang

najwamaharanizahra@gmail.com¹, hannyrufaidah@fpk.unp.ac.id², freedirga@fip.unp.ac.id³

Abstract

This research is motivated by the high unemployment rate and intense job competition faced by fresh graduates in Padang City, which triggers career anxiety as a form of psychological stress in facing career uncertainty. The urgency of this research lies in the importance of identifying protective factors, particularly family support, in reducing career anxiety levels. This study used a quantitative approach with a simple regression method. The study population was fresh graduates in Padang City with a sample of 205 respondents selected using a purposive sampling technique. The instruments used included a career anxiety scale and a Likert-based family support scale. Validity tests were conducted through Confirmatory Factor Analysis (CFA) and item-total correlation, while reliability showed a Cronbach's Alpha value of 0.76 for career anxiety and 0.924 for family support. Data analysis using SPSS showed that the data were normally distributed and had a linear relationship. The results showed a significant negative effect between family support and career anxiety ($p = 0.005$), with a contribution of 3.8%. This means that the higher the family support, the lower the career anxiety experienced, although the effect is relatively low. In conclusion, family support acts as a protective factor, but career anxiety is also influenced by other, more complex factors.

Keywords: Career Anxiety, Family Support, Fresh Graduate.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat pengangguran serta ketatnya persaingan kerja yang dihadapi fresh graduate di Kota Padang, yang memicu munculnya career anxiety sebagai bentuk tekanan psikologis dalam menghadapi ketidakpastian karir. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengidentifikasi faktor protektif, khususnya dukungan keluarga, dalam menurunkan tingkat kecemasan karir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi sederhana. Populasi penelitian adalah fresh graduate di Kota Padang dengan sampel sebanyak 205 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen yang digunakan meliputi skala career anxiety dan skala dukungan keluarga berbasis Likert. Uji validitas dilakukan melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan korelasi item-total, sedangkan reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,76 untuk career anxiety dan 0,924 untuk dukungan keluarga. Analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan negatif antara dukungan keluarga terhadap career anxiety ($p = 0,005$), dengan kontribusi sebesar 3,8%.

Artinya, semakin tinggi dukungan keluarga, semakin rendah kecemasan karir yang dialami, meskipun pengaruhnya tergolong rendah. Kesimpulannya, dukungan keluarga berperan sebagai faktor protektif, namun career anxiety juga dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih kompleks.

Kata Kunci: Career Anxiety, Dukungan Keluarga, Fresh graduate.

A. PENDAHULUAN

Setelah menyelesaikan pendidikan tinggi, individu memasuki fase dewasa awal yang ditandai dengan tuntutan untuk mandiri secara ekonomi, membangun identitas profesional, serta menentukan arah karir. Pada tahap ini, pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk aktualisasi diri, pemenuhan tugas perkembangan, serta kontribusi terhadap masyarakat (Hurlock, 2004). Namun, bagi lulusan baru atau fresh graduate—yang merujuk pada individu yang baru menyelesaikan pendidikan tinggi dan belum memiliki pengalaman kerja profesional yang signifikan—memasuki dunia kerja sering kali menjadi proses yang penuh tantangan.

Secara konseptual, kondisi ideal yang diharapkan dari fresh graduate adalah memiliki kesiapan kerja yang memadai dan mampu segera beradaptasi dengan tuntutan pasar kerja. Akan tetapi, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kondisi aktual. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa lulusan baru kerap menghadapi hambatan berupa kurangnya kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri, minimnya pengalaman kerja, serta ketatnya persaingan dalam memperoleh pekerjaan (Chalid, 2021; Laily & Andriyani, 2024). Selain itu, keterbatasan lapangan pekerjaan dan meningkatnya jumlah pencari kerja semakin memperumit proses transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja (Isnain & Lestari, 2015).

Secara empiris, kondisi ini tercermin dalam data ketenagakerjaan di Indonesia. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa tingkat pengangguran terbuka lulusan perguruan tinggi pada Februari 2025 mencapai sekitar 6,23%, dengan jumlah lulusan yang belum terserap pasar kerja mencapai lebih dari satu juta orang (Badan Pusat Statistik, 2025). Di tingkat nasional, tingkat pengangguran mencapai 4,85%, sementara Indonesia masih tergolong tinggi dibandingkan negara lain di kawasan Asia. Pada tingkat lokal, Kota Padang termasuk salah satu wilayah dengan angka pengangguran tertinggi di Sumatera Barat, yang menunjukkan adanya tekanan tambahan bagi fresh graduate dalam memperoleh pekerjaan (Disnakerin, 2025).

Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan. Fresh graduate dihadapkan pada ekspektasi sosial untuk segera bekerja, mandiri secara finansial, serta mampu menentukan arah karir secara tepat. Namun, keterbatasan pengalaman, ketidakpastian peluang kerja, serta tuntutan kompetensi yang tinggi sering kali memunculkan berbagai kekhawatiran, seperti rasa tidak percaya diri, takut gagal, hingga kebingungan dalam mengambil keputusan karir. Fenomena ini dalam kajian psikologi dikenal sebagai *career anxiety*, yaitu kondisi kecemasan yang muncul akibat ketidakpastian masa depan karir dan tekanan dalam pengambilan keputusan (Tsai et al., 2017).

Career anxiety memiliki dampak yang luas terhadap individu, antara lain menurunkan kesejahteraan psikologis, menghambat kemampuan adaptasi terhadap dunia kerja, serta memengaruhi kesiapan kerja (Guo, 2023). Individu dengan tingkat kecemasan karir yang tinggi cenderung mengalami stres, keraguan terhadap kemampuan diri, serta kesulitan dalam mengambil langkah strategis untuk memasuki dunia kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini bahkan berpotensi meningkatkan risiko gangguan psikologis seperti stres berkepanjangan dan depresi (Ahuja & Teotia, 2024).

Dalam menghadapi tekanan tersebut, dukungan sosial menjadi faktor penting yang dapat membantu individu beradaptasi, khususnya dukungan keluarga sebagai sumber dukungan yang paling dekat dan berkelanjutan. Menurut Uchino (2004), dukungan sosial mencakup fungsi emosional, informasional, dan instrumental yang diperoleh melalui hubungan sosial. Dalam konteks keluarga, dukungan ini diwujudkan melalui perhatian, dorongan, nasihat, serta bantuan nyata yang membantu individu menghadapi tantangan dalam proses pencarian kerja.

Dukungan emosional dari keluarga memberikan rasa aman dan penerimaan, sehingga individu merasa tidak sendirian dalam menghadapi ketidakpastian karir. Dukungan informasional membantu dalam pengambilan keputusan karir yang lebih matang, sementara dukungan instrumental seperti bantuan finansial memungkinkan individu untuk lebih fokus dalam mengembangkan diri. Sebaliknya, rendahnya dukungan keluarga dapat meningkatkan tekanan psikologis, memperkuat rasa cemas, serta menurunkan kepercayaan diri dalam menghadapi persaingan kerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif dengan *career anxiety*, di mana semakin tinggi dukungan yang diterima individu, semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialami (Asyiah & Nio, 2025). Oleh karena itu, dukungan

keluarga dapat dipahami sebagai salah satu faktor protektif yang penting dalam membantu fresh graduate menghadapi masa transisi menuju dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat pengangguran, ketatnya persaingan kerja, serta tuntutan sosial yang dihadapi fresh graduate berpotensi memunculkan *career anxiety* yang signifikan. Dalam konteks ini, dukungan keluarga menjadi aspek penting yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada fresh graduate di Kota Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran dukungan keluarga dalam menurunkan *career anxiety* serta menjadi dasar dalam pengembangan intervensi psikologis yang relevan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analisis regresi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan analisis regresi. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui analisis statistik. Variabel independen dalam penelitian ini adalah dukungan keluarga, sedangkan variabel dependen adalah *career anxiety* (kecemasan karir).

Populasi penelitian adalah seluruh *fresh graduate* di Kota Padang, yang termasuk dalam kategori populasi tidak terhingga karena jumlah pastinya tidak diketahui. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (1) lulusan perguruan tinggi dalam rentang 3 bulan hingga 2 tahun terakhir, (2) sedang mencari pekerjaan atau belum memiliki pekerjaan tetap, (3) berdomisili di Kota Padang, dan (4) tidak sedang melanjutkan studi. Penentuan jumlah sampel mengacu pada analisis daya (*power analysis*) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,01$, kekuatan uji 0,95, dan ukuran efek sedang ($r = 0,30$), sehingga diperoleh jumlah minimum 168 responden. Penelitian ini melibatkan 205 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert empat poin (1 = sangat tidak setuju hingga 4 = sangat setuju). Instrumen penelitian terdiri dari dua skala, yaitu skala *career anxiety* dan skala dukungan keluarga. Skala *career anxiety* diadaptasi dari Tsai et al. (2017) melalui pengembangan Ondesta (2023), sedangkan skala dukungan keluarga disusun oleh Rahmatunnisa (2022) berdasarkan teori dukungan sosial Uchino (2004), yang mencakup dimensi emosional, instrumental, informasional, dan penghargaan. Kedua skala terdiri dari item favorable dan unfavorable dengan sistem pembalikan skor pada item negatif.

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada kedua skala dinyatakan valid. Skala *career anxiety* telah memenuhi *goodness of fit* berdasarkan Confirmatory Factor Analysis (RMSEA = 0,036), sedangkan skala dukungan keluarga memiliki nilai korelasi item-total berkisar antara 0,395–0,864 ($p < 0,05$). Uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala dukungan keluarga memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,924 dan skala *career anxiety* sebesar 0,76, yang mengindikasikan konsistensi internal yang baik. Analisis daya diskriminan pada skala dukungan keluarga menunjukkan seluruh item memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,30$, sehingga seluruh item dinyatakan layak digunakan.

Prosedur penelitian meliputi empat tahap, yaitu: (1) studi literatur untuk penyusunan landasan teoritis, (2) tahap persiapan yang mencakup penentuan sampel dan penyusunan instrumen, (3) tahap pelaksanaan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta (4) tahap pengolahan data yang meliputi editing, coding, dan analisis statistik.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh dukungan keluarga terhadap *career anxiety*. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 205 fresh graduate di Kota Padang dengan rentang usia 19–29 tahun, yang mayoritas berada pada usia 22–24 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan Diploma IV/Sarjana (D4/S1). Karakteristik ini menunjukkan bahwa responden berada pada fase transisi kritis dari pendidikan menuju dunia kerja, di mana tuntutan untuk mandiri secara ekonomi dan menentukan arah karir mulai meningkat.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat dukungan keluarga berada pada kategori tinggi ($M = 70,20$; $SD = 9,648$), sedangkan *career anxiety* berada pada kategori sedang ($M = 49,63$; $SD = 4,879$). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar responden telah memperoleh dukungan keluarga yang cukup baik, mereka tetap mengalami kecemasan karir dalam tingkat moderat. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan dukungan keluarga belum sepenuhnya mampu menghilangkan tekanan psikologis yang muncul dalam proses transisi ke dunia kerja.

Hasil uji prasyarat analisis menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ($p = 0,200 > 0,05$) dan memiliki hubungan linear ($p = 0,765 > 0,05$), sehingga memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis regresi linear. Uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dukungan keluarga terhadap *career anxiety* ($p = 0,005 < 0,05$). Nilai koefisien

regresi sebesar -0,011 menunjukkan arah hubungan negatif, yang berarti semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima, semakin rendah tingkat kecemasan karir pada fresh graduate.

Temuan ini menguatkan bahwa dukungan keluarga memiliki peran sebagai faktor protektif terhadap tekanan psikologis yang dialami individu pada masa transisi karir. Namun demikian, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,038 menunjukkan bahwa kontribusi dukungan keluarga terhadap career anxiety tergolong rendah, yaitu hanya sebesar 3,8%. Artinya, terdapat sekitar 96,2% variabel lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi tingkat kecemasan karir pada fresh graduate.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *career anxiety* yang dikemukakan oleh Tsai et al. (2017), yaitu kondisi emosional berupa rasa khawatir, ketidakpastian, dan ketegangan dalam menghadapi masa depan karir. Pada fase dewasa awal, khususnya dalam masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja, individu dihadapkan pada berbagai tuntutan adaptasi yang dapat memicu tekanan psikologis (Callanan & Greenhaus, 1990). Kecemasan ini dapat muncul akibat rendahnya kepercayaan diri, adanya keyakinan irasional terkait dunia kerja, serta persepsi negatif terhadap peluang karir di masa depan (Guo, 2023).

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan keluarga dan *career anxiety*, yang selaras dengan teori dukungan sosial dari Uchino (2004) serta Sarafino dan Smith (2010). Dalam perspektif ini, dukungan sosial berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres, yaitu mampu mereduksi dampak negatif dari tekanan yang dihadapi individu. Dukungan keluarga yang mencakup aspek emosional, informasional, instrumental, dan penghargaan dapat membantu individu dalam mengelola emosi, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperkuat kemampuan adaptasi dalam menghadapi ketidakpastian karir.

Dukungan emosional dari keluarga, seperti empati, perhatian, dan penerimaan, memberikan rasa aman bagi individu sehingga mampu mengurangi perasaan tertekan. Dukungan informasional membantu individu dalam mengambil keputusan karir yang lebih rasional dan terarah, sementara dukungan instrumental, seperti bantuan finansial, memungkinkan individu untuk lebih fokus dalam mengembangkan kompetensi tanpa tekanan ekonomi yang berlebihan. Dengan demikian, peran keluarga tidak hanya bersifat pasif, tetapi juga aktif dalam membentuk kesiapan psikologis individu menghadapi dunia kerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif dengan kecemasan karir (Asyiah & Nio, 2025; Hatimah et al., 2023). Individu yang memperoleh dukungan keluarga yang tinggi cenderung memiliki tingkat kecemasan yang lebih rendah karena merasa memiliki sumber daya psikologis yang memadai dalam menghadapi tantangan. Sebaliknya, individu dengan dukungan yang rendah lebih rentan mengalami tekanan, keraguan diri, dan ketidakpastian dalam menentukan langkah karir.

Namun demikian, rendahnya nilai kontribusi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *career anxiety* merupakan yang tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan keluarga. Faktor internal seperti *self-efficacy*, kesiapan kerja (*employability*), regulasi diri, serta kemampuan adaptasi karir memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kecemasan individu (Muqaromma et al., 2022; Ondesta, 2023). Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja, tingkat persaingan, serta kesesuaian antara pendidikan dan kebutuhan industri juga turut memengaruhi persepsi individu terhadap masa depan karirnya (Keane et al., 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan keluarga berperan sebagai salah satu faktor protektif yang membantu menurunkan *career anxiety* pada *fresh graduate*, namun bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam menangani kecemasan karir, seperti penguatan kesiapan kerja, peningkatan *self-efficacy*, serta penyediaan layanan bimbingan dan konseling karir. Upaya ini diharapkan dapat membantu *fresh graduate* menghadapi transisi ke dunia kerja secara lebih adaptif dan optimal.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Career anxiety* pada *fresh graduate* di Kota Padang tergolong pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata sebesar 49,63. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih mengalami rasa khawatir, ragu, dan ketidakpastian dalam menghadapi dunia kerja.
- 2) Dukungan keluarga pada *fresh graduate* di Kota Padang tergolong pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 70,20. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah memperoleh dukungan dari keluarga dalam bentuk emosional, informasional, instrumental, dan penghargaan.

- 3) Terdapat kontribusi yang signifikan antara dukungan keluarga terhadap *career anxiety* pada *fresh graduate* di Kota Padang, dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,005$ ($p < 0,05$). Arah hubungan yang diperoleh adalah negatif dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,011$, yang berarti semakin tinggi dukungan keluarga, maka semakin rendah tingkat *career anxiety* yang dialami.
- 4) Besarnya kontribusi dukungan keluarga terhadap *career anxiety* tergolong rendah, yaitu sebesar $R^2 = 0,038$ atau 3,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain sebesar 96,2% yang mempengaruhi *career anxiety* namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, Y., & Teotia, A. (2024). Career anxiety and mental well being of young adults. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 6(3), 20443. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i03.20443>
- Asyiah, S., & Nio, S. R. (2025). Hubungan dukungan sosial dengan kecemasan karier pada fresh graduate yang sedang mencari kerja di kota padang. *CAUSALITA: Journal of Psychology*, 3, 192–197.
- Athiyah, D. R., & Lucia, D. D. (2024). Hubungan antara regulasi diri dan dukungan sosial dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada fresh graduated. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 4, 17–26.
- Atikah, D. N., Kurniawati, F., & Rifameutia, T. (2023). Students' career anxiety: a systematic literature review. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 13(3), 1366– 1381. <https://doi.org/10.23960/jpp.v13.i3.202335>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2025*.
- Britannica. Cambridge (2025). *Britannica Dictionary*.
- University Press. (2025). *Cambridge Learner's Dictionary*.
- Chalid, C. (2021). Tingkat kompetensi mahasiswa fresh graduate dalam menghadapi persaingan dunia kerja. *Indonesian Journal of Teaching and Teacher Education*, 10–13. <https://doi.org/10.58835/ijtte.v1i1.58>
- Chen, L., & Zeng, S. (2021). The relationship between intolerance of uncertainty and employment anxiety of graduates during covid-19: the moderating role of career planning. *Frontiers in Psychology*, 12, 694785. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694785>

- Disnakerin. (2025, October). Data jumlah pengangguran kota padang tahun 2025. *Koran Harian Haluan*. . <https://harianhaluan.id/utama/hh-118799/pengangguran-di-padang/>
- Elfina, M. L., & Andriany, D. (2023). Career self-efficacy and future career anxiety on Indonesian fresh graduates during pandemic. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 8(1), 24–32. <https://doi.org/10.17977/um001v8i12023p24-32>
- Guo, M. (2023). A study on the problems faced by graduates' employability and strategies for improvement. *Scientific and Social Research*, 5(11), 65–69. <https://doi.org/10.26689/ssr.v5i11.5614>
- Handayani, T. (2015). Relevansi lulusan perguruan tinggi di Indonesia dengan kebutuhan tenaga kerja di era global. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 10(1), 53. <https://doi.org/10.14203/jki.v10i1.57>
- Hatimah, N. A., Puspita Dewi, E. M., Halima, A., & . B. (2023). Relationship between parents' social support and anxiety in facing the world of work in fresh graduate. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i19.14368>
- Hurlock, E. B. (2004). *Psikologi Perkembangan* (5th ed.).
- International Monetary Fund. (2025). *World Economic Outlook, October 2025*.
- Isnain, N. S. N., & Lestari, R. (2015). Kecemasan pada pengangguran terdidik lulusan universitas. *Jurnal Indigenous*, 13, 39–50.
- Kamaryati, N. P., & Malathum, P. (2020). Family support: a concept analysis. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research (Pacific Rim Int J Nurs Res)*.
- Keane, C., Waldeck, D., Holliman, A., Goodman, S., & Choudhry, K. (2021). Exploring the experience of anxiety among final year students at university: a thematic analysis. *The Qualitative Report*. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4874>
- Khoirunnisa, F. (2025) *Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Homesickness Pada Mahasiswa Perantauan UIN Malang*. UIN Maulana Malik Ibrahim (Skripsi)
- Laily, D. F. N., & Andriyani, I. N. (2024). Dampak kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada fresh graduate alumni bimbingan dan konseling Islam. *Jurnal Edukasi : Jurnal Bimbingan Konseling*, 10(1), 43–54. <https://doi.org/10.22373/je.v10i1.19556>
- Maghfiroh, F. F., Kurniawan, A., & Psi, M. (2023). *Narrative Review: Hubungan Career Anxiety Terhadap Psychological Well-being Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*.

- Muqaramma, R.-, Razak, A., & Hamid, H. (2022). Fenomena kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir di era disrupsi 4.0. *Sultra Educational Journal*, 2(1), 28–33. <https://doi.org/10.54297/seduj.v2i1.222>
- Nastiti, N. Z. (2024). Kecerdasan emosional, self-efficacy, dan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada fresh graduate. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 633–643. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.340>
- Ondesta, R. (2023). *Pengaruh eksplorasi karier dan kecerdasan spiritual terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir uin syarif hidayatullah jakarta*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Pinzón, J. H., Sanchez, G. M., De Lara Machado, W., & De Oliveira, M. Z. (2024). Relationships between postgraduate student mental health and the resources and demands inherent to academic work. *Tertiary Education and Management*, 30(3), 165–185. <https://doi.org/10.1007/s11233-024-09141-6>
- Putri, H. M., & Febriyanti, D. A. (2020). Hubungan dukungan sosial orangtua dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas psikologi universitas diponegoro. *Jurnal EMPATI*, 9(5), 375–383. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.29261>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Penerbit Alfabeta.
- Suleman, F., Videira, P., & Teixeira, P. (2024). Global challenges in graduates' transition into the labor market. *International Higher Education*. <https://doi.org/10.6017/895b9e0d.0bf93109>
- Taqi Riyanto, M. A., Astuti, N. W., & Anggraini, A. (2025). Hubungan dukungan sosial dengan kecemasan mahasiswa tingkat akhir di jakarta mengenai pekerjaan masa depan. *PSIKOLOGI KONSELING*, 17(2), 169–183. <https://doi.org/10.24114/psikologikonseling.v17i2.69422>
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285–304. <https://doi.org/10.1080/13639080701650164>
- Tsai, C.-T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y.-C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>

Uchino (2004). Social support and physical health : understanding the health consequence of relationship. *American Journal of Epidemiology*.

Zayts, O., Edmonds, D. M., Kong, B. C. K., & Fortune, Z. (2023). Mental health of new and recent graduates during the university-to-work transition: a scoping review protocol. *BMJ Open*, 13(4), e071357. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071357>.