

## **Peran Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Karir dengan Resiliensi sebagai Mediator pada *Fresh Graduate***

EMIRA NAJMA ANJANI & NURUL HARTINI\*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Masa transisi dari pendidikan ke dunia kerja sering memicu kecemasan karir pada fresh graduate. Meskipun dukungan sosial diketahui dapat menurunkan kecemasan, hasil penelitian sebelumnya belum konsisten sehingga diduga terdapat variabel mediator. Penelitian ini bertujuan menguji peran resiliensi sebagai mediator hubungan antara dukungan sosial dan kecemasan karir. Penelitian kuantitatif korelasional ini melibatkan 107 fresh graduate (72 perempuan, 35 laki-laki) yang dipilih dengan purposive dan snowball sampling. Data dikumpulkan menggunakan Career Anxiety Scale (CAS), Interpersonal Support Evaluation List (ISEL), dan Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), lalu dianalisis dengan PROCESS Macro Model 4. Hasil menunjukkan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap kecemasan karir ( $\beta = -0,2536$ ;  $p < 0,001$ ) dan positif terhadap resiliensi ( $\beta = 0,3323$ ;  $p < 0,001$ ). Resiliensi berpengaruh negatif terhadap kecemasan karir ( $\beta = -0,3936$ ;  $p < 0,001$ ) serta memediasi hubungan keduanya secara parsial (indirect effect =  $-0,1308$ ; 95% CI  $[-0,1997, -0,0483]$ ). Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan sosial dan penguatan resiliensi bagi fresh graduate.

**Kata kunci:** *Kecemasan Karir, Dukungan Sosial, Resiliensi, Fresh Graduate, Mediasi*

### **ABSTRACT**

The transition from academia to the professional world often triggers career anxiety among fresh graduates. Although social support is known to reduce anxiety, previous findings have been inconsistent, suggesting the presence of a mediating variable. This study aimed to examine the role of resilience as a mediator in the relationship between social support and career anxiety. This quantitative correlational study involved 107 fresh graduates (72 females, 35 males) selected through purposive and snowball sampling. Data were collected using the Career Anxiety Scale (CAS), Interpersonal Support Evaluation List (ISEL), and Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), and analyzed using PROCESS Macro Model 4. The results indicated that social support had a significant negative effect on career anxiety ( $\beta = -0.2536$ ;  $p < 0.001$ ) and a significant positive effect on resilience ( $\beta = 0.3323$ ;  $p < 0.001$ ). Resilience had a significant negative effect on career anxiety ( $\beta = -0.3936$ ;  $p < 0.001$ ) and partially mediated the relationship between social support and career anxiety (indirect effect =  $-0.1308$ ; 95% CI  $[-0.1997, -0.0483]$ ). These findings highlight the importance of social support and resilience enhancement for fresh graduates.

**Keywords:** *Career Anxiety, Social Support, Resilience, Fresh Graduate, Mediation*

## PENDAHULUAN

Sejak tahun 2012, Indonesia sudah memasuki masa bonus demografi dengan puncak yang diperkirakan terjadi antara tahun 2028 hingga 2030 (Wahyudi, dalam Kompas, 2025; Risza, dalam Kompas, 2025). Fase ini ditandai dengan dominasi usia produktif yang diperkirakan mencapai sekitar 68,95% pada tahun 2025, sementara usia non-produktif hanya sekitar 31,05% (Risza, dalam Kompas, 2025). Fenomena ini menciptakan peluang besar untuk mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara (Wahyudi, dalam Kompas, 2025). Namun, peluang ini diiringi tantangan serius berupa tingginya pengangguran muda dan menurunnya penyerapan tenaga kerja formal. Jika pertumbuhan lapangan kerja tidak mampu mengimbangi lonjakan angkatan kerja ini, bonus demografi akan berbalik menjadi beban demografi.

Di Indonesia, sekitar 10 juta penduduk usia muda (15–24 tahun) tergolong dalam kelompok NEET (Not in Employment, Education, or Training), yakni mereka yang tidak bekerja, tidak menempuh pendidikan, dan tidak mengikuti pelatihan apa pun (benarnews.org, 2024). Kondisi ini mencerminkan hilangnya potensi produktif yang besar dan berisiko melemahkan keuntungan bonus demografi. Hingga Februari 2025, jumlah pengangguran tercatat sebesar 7,28 juta orang, meningkat sekitar 83.000 dibandingkan tahun sebelumnya (Kompas.id, 2025). Di sisi lain, praktik Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masih berlangsung, khususnya pada sektor padat karya seperti industri tekstil, garmen, dan alas kaki (katadata.co.id, 2024).

Jumlah ketersediaan lowongan kerja formal mengalami penurunan tajam, dari 15,6 juta posisi pada tahun 2009 menjadi hanya sekitar dua juta pada tahun 2024. Penyusutan ini berdampak langsung pada meningkatnya kesulitan lulusan baru, terutama Generasi Z, untuk mendapatkan pekerjaan formal dibandingkan generasi sebelumnya. Lebih lanjut, data memperlihatkan pelemahan dalam kapasitas penyerapan tenaga kerja formal. Pada 2016, sekitar 21,9% dari total 5,8 juta lulusan baru berhasil mendapatkan pekerjaan formal. Namun, pada 2021, proporsi tersebut merosot signifikan menjadi 13,6% dari 7,1 juta lulusan (nasional.kontan.co.id, 2024).

Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) tahun 2017 dan 2022 menunjukkan bahwa Generasi Z menghadapi hambatan yang lebih kompleks dalam proses transisi ke dunia kerja. Tingkat penyerapan pencari kerja baru cenderung menurun, sehingga lulusan baru dari berbagai jenjang pendidikan membutuhkan waktu yang lebih panjang untuk mencari pekerjaan (nasional.kontan.co.id, 2024). Pada fase ini, lulusan baru tidak hanya berhadapan dengan pasar kerja, tetapi juga dinamika psikologis internal. Salah satu persoalan yang kerap muncul adalah kecemasan karier, yakni perasaan tidak yakin tentang kesempatan kerja yang ada, kesesuaian pekerjaan dengan bidang studi, hingga ketidakpastian kondisi stabilitas finansial (Elfina & Andriany, 2023).

Dalam periode ini, lulusan baru dapat mengalami konflik identitas serta kebingungan terkait arah hidup, pilihan karier, dan hubungan. Mereka sering diliputi kekhawatiran tidak memperoleh pekerjaan yang sesuai, tekanan untuk segera menikah, dorongan untuk membanggakan orang tua, serta kondisi ekonomi yang belum stabil (Lukmawati, 2024).

Tekanan psikologis tersebut semakin diperparah akibat stres dalam proses pencarian kerja. Stres ini muncul dari tuntutan internal dan eksternal selama proses melamar pekerjaan. Studi di Tiongkok menunjukkan bahwa tekanan tersebut dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, terlebih dalam situasi pasar kerja yang sangat kompetitif dan menyempitnya peluang kerja di sejumlah sektor (Tu & Liu, 2025). Dampaknya, sebagian fresh graduate mengalami penurunan identitas karier, yang ditandai dari kecenderungan sering berganti pekerjaan pada fase awal karier. Penelitian lain dari Tiongkok melaporkan bahwa lebih dari 30% lulusan baru meninggalkan pekerjaan pertama mereka

dalam waktu enam bulan, yang mengindikasikan ketidakpuasan, kebingungan peran, serta kurangnya komitmen terhadap pilihan karier (Feng et al., 2023).

Di samping tantangan tersebut, fresh graduate juga dihadapkan pada tuntutan dan ekspektasi sosial yang tinggi. Harapan dari orang tua dan tekanan peran sosial, seperti tuntutan untuk segera bekerja atau membanggakan keluarga, berpotensi meningkatkan stres yang mereka alami. Selain itu, stigma terhadap individu berpendidikan yang menganggur atau bekerja di luar bidang studinya turut menjadi beban psikologis tambahan (Artha, 2023).

Tantangan-tantangan dan tekanan psikologis yang harus dihadapi oleh fresh graduate tersebut menjadi faktor potensi munculnya kecemasan karir. Kecemasan karir menurut Ibrahim dkk (2025) adalah kecemasan yang berhubungan dengan ketidakpastian masa depan karir, termasuk kekhawatiran mengenai kemampuan diri, penerimaan sosial, dan stabilitas ekonomi.

Ada dua faktor yang umumnya dapat mempengaruhi kecemasan karir, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, diantaranya: self efficacy, perencanaan karir, kematangan karir, dan personality traits (trait neurotisisme cenderung memiliki kecemasan tinggi) (Elfina & Andriany, 2023). Sedangkan faktor eksternal, diantaranya: dukungan sosial, kondisi pasar kerja, pengalaman kerja, dan ekspektasi sosial (Ozbay et al., 2007).

Lazarus dan Folkman (1984), menjelaskan bahwa ketika individu menghadapi situasi penuh tekanan (misalnya ketidakpastian karir), keberadaan dukungan sosial memberikan sumber daya emosional, informasional, dan instrumental yang memperkuat coping positif, sehingga menurunkan kecemasan. Menurut Taylor (2011) dalam *Health Psychology*, dukungan sosial merujuk pada persepsi atau pengalaman seseorang bahwa dirinya dicintai, dihargai, dan menjadi bagian dari suatu jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik. Wang & Fu (2015), menunjukkan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan kecemasan terkait karir, serta meningkatkan career adaptability. Menurut Riz dan Gina (2025), dukungan sosial, seperti dukungan dari orang tua, teman, dan dosen berperan penting dalam menurunkan kecemasan karir.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah kecemasan karier (Asyiah & Nio, 2025; Ibrahim dkk., 2025; Riz & Gina, 2025). Namun demikian, temuan lain justru membuktikan hasil yang berbeda, dimana ketika dukungan sosial bersifat mengontrol justru meningkatkan kecemasan karier (Wang dkk., 2023; Angelini, 2025; Hou dkk., 2021). Perbedaan hasil ini memunculkan pertanyaan mengenai adanya variabel lain yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan sosial dan kecemasan karier.

Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan bahwa relasi antara dukungan sosial dan kecemasan karier melibatkan proses psikologis yang kompleks. Berdasarkan Transactional Model of Stress and Coping yang dikemukakan oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman (1984), dukungan sosial tidak serta-merta menghapus kecemasan secara langsung, melainkan bekerja melalui proses kognitif dan emosional yang mempengaruhi cara individu menilai serta menghadapi tekanan. Dalam konteks ini, resiliensi dipandang sebagai variabel mediator yang relevan karena mencerminkan kemampuan individu untuk beradaptasi dan bertahan ketika menghadapi tantangan transisi karier.

Sesuai dengan penelitian Ozbay dkk. (2007) yang membuktikan bahwa dukungan sosial yang berkualitas tinggi mampu meningkatkan ketangguhan seseorang terhadap stres, yang pada akhirnya menurunkan risiko gangguan kecemasan. Didukung dengan temuan Smith, Renk, dan Kimberly (2007) yang juga menunjukkan bahwa resiliensi berfungsi sebagai pelindung psikologis yang menjaga

individu dari dampak buruk stres akademik maupun karir. Dengan demikian, resiliensi diposisikan sebagai variabel mediator karena mampu menjelaskan mekanisme bagaimana dukungan sosial memperkuat kapasitas internal fresh graduate untuk bertahan dan beradaptasi di masa transisi dunia kerja.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji apakah resiliensi memediasi secara signifikan terhadap hubungan antara dukungan sosial dan kecemasan karir pada fresh graduate. Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa dukungan sosial kadang efektif dan kadang tidak dalam mengurangi kecemasan karir pada lulusan baru. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan pengembangan intervensi psikologis berbasis komunitas dan institusi pendidikan tinggi, khususnya dalam mempersiapkan lulusan menghadapi transisi menuju dunia kerja secara lebih adaptif dan resilien.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel yang diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik inferensial, dengan pendekatan korelasional karena peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel, dan non-eksperimental karena tidak melibatkan pemberian perlakuan atau kontrol terhadap kondisi subjek. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara dukungan sosial dan kecemasan karir, dengan resiliensi sebagai variabel mediator pada fresh graduate.

### *Partisipan*

Partisipan dalam penelitian ini adalah fresh graduate berjumlah 107 orang yang terdiri dari 72 perempuan dan 35 laki-laki. Partisipan merupakan lulusan Strata 1 (S1) yang telah lulus maksimal dua tahun terakhir dan belum memiliki pekerjaan tetap. Adapun kriteria inklusi dari partisipan meliputi; (1) laki-laki atau perempuan, (2) lulusan sarjana maksimal dua tahun terakhir, (3) belum memiliki pekerjaan tetap, dan (4) bersedia mengisi kuesioner penelitian secara sukarela. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* untuk memastikan kesesuaian dengan karakteristik penelitian, serta *snowball sampling* untuk memperluas jangkauan responden melalui rekomendasi partisipan sebelumnya. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner online yang disebarluaskan melalui platform media sosial (WhatsApp dan Instagram). Justifikasi ukuran sampel didasarkan pada analisis G\*Power yang menunjukkan bahwa jumlah partisipan yang diperoleh telah memenuhi kebutuhan minimal untuk analisis mediasi dengan tingkat kekuatan statistik yang memadai. Sebelum berpartisipasi, seluruh partisipan telah diberikan *informed consent* pada bagian awal kuesioner.

### *Pengukuran*

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu dukungan sosial, kecemasan karir, dan resiliensi. Seluruh instrumen menggunakan skala likert dan telah melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga dianggap layak untuk digunakan pada populasi *fresh graduate* di Indonesia. Skor yang dianalisis merupakan skor total yang telah diperoleh dari penjumlahan respons setiap item, yang mana semakin tinggi skor menunjukkan tingkat konstruk yang semakin tinggi.

Variabel dukungan sosial diukur menggunakan *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL) yang dikembangkan oleh Cohen dan Hoberman (1983) untuk menilai persepsi individu terhadap ketersediaan dukungan sosial, meliputi *appraisal support*, *tangible support*, *self-esteem support*, dan *belonging support*. Instrumen telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia melalui translasi dan

*back-translation*. Skala ini terdiri dari item favorable dan unfavorable dengan format Likert 4 poin, yaitu 0 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 3 (Sangat Sesuai), serta menggunakan *reverse scoring* pada item unfavorable. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh item, dan semakin tinggi skor menunjukkan dukungan sosial yang lebih tinggi. Berdasarkan koefisien alpha Cronbach, alat ini memiliki reliabilitas yang tinggi, dengan total skor 0,88 dan subskala Appraisal Support (0,83), Tangible Support (0,82), Self-esteem Support (0,83), dan Belonging Support (0,84) (Cohen & Hoberman, 1983).

Resiliensi diukur menggunakan *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) yang dikembangkan oleh Connor dan Davidson (2003), yang mengukur kemampuan individu dalam beradaptasi dan bangkit dari tekanan. Skala ini telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia melalui proses translasi dan *back-translation*. CD-RISC terdiri dari 25 item yang mencakup aspek kompetensi pribadi, toleransi terhadap tekanan, penerimaan perubahan, kontrol diri, dan spiritualitas. Instrumen menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu 0 (Tidak Pernah) hingga 4 (Hampir Selalu). Skor diperoleh dengan menjumlahkan seluruh item, di mana skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat resiliensi yang lebih tinggi. Realibilitas dengan alpha cornbach tinggi, yaitu 0,89 (Connor & Davidson, 2003).

Variabel kecemasan karir diukur menggunakan *Career Anxiety Scale* (CAS) yang mengukur tingkat kekhawatiran dan kecemasan individu terhadap masa depan karir. Instrumen ini telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia dengan translasi dan *back-translation*. Skala menggunakan format Likert 4 poin, yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 4 (Sangat Setuju). Skor total diperoleh dari penjumlahan seluruh item, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan kecemasan karir yang lebih tinggi. Berdasarkan koefisien alpha Cronbach, alat ini memiliki reliabilitas yang tinggi, dengan total skor 0,89 dan subskala kecemasan kemampuan diri (0,89), keyakinan irasioal (0,79), kecemasan lingkungan kerja (0,83), dan kecemasan pelatihan professional (0,76).

### *Analisis Data*

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai peran dukungan sosial terhadap kecemasan karir dengan resiliensi sebagai variabel mediator pada *fresh graduate*. Seluruh analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26 dan PROCESS Macro versi 4.2 yang dikembangkan oleh Hayes. Tahap awal analisis dilakukan dengan statistik deskriptif untuk gambaran tingkat dukungan sosial, resiliensi, dan kecemasan karir. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi statistik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Kemudian, uji hipotesis utama dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh langsung dukungan sosial terhadap kecemasan karir. Selain itu, untuk menguji peran mediasi resiliensi, digunakan analisis mediasi dengan bantuan PROCESS Macro Model 4. Analisis mediasi dilakukan dengan teknik bootstrapping sebanyak 5.000 sampel untuk memperoleh estimasi efek tidak langsung (indirect effect). Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai interval kepercayaan bootstrap (Bootstrapped Confidence Interval) tidak melewati angka nol (0). Seluruh pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $p < 0,05$ ), sehingga hasil analisis dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian secara statistik.

## **HASIL PENELITIAN**

Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa 107 partisipan didominasi oleh perempuan, dengan jumlah 72 perempuan (67,3%) dan 35 laki-laki (32,7%). Partisipan merupakan lulusan sarjana 2024 dan 2025, dengan proporsi yang hampir sama. Yaitu lulusan 2024 berjumlah 52 orang (48,6%) dan lulusan 2025 berjumlah 55 orang (51,4%). Mayoritas partisipan tidak bekerja, dengan jumlah sebanyak 82 orang (77,6%). Sedangkan sisanya berjumlah 24 orang sudah bekerja (22,4%).

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diketahui bahwa dukungan sosial berkorelasi negatif dengan kecemasan karir ( $r(107) = -0,395$ ;  $p < 0,001$ ). Selanjutnya, dukungan sosial berkorelasi positif dengan

resiliensi ( $r(107) = 0,358$ ;  $p < 0,001$ ). Selain itu, resiliensi berkorelasi negatif yang kuat dengan kecemasan karir ( $r(107) = -0,637$ ;  $p < 0,001$ ).

Efek Total Dukungan Sosial terhadap Kecemasan Karir adalah signifikan ( $-0.4058$ ,  $p = 0.0000$ ). Setelah Resiliensi dimasukkan sebagai mediator, Efek Langsung (Direct Effect) Dukungan Sosial masih signifikan ( $-0.1965$ ,  $p = 0.0169$ ). Uji efek tidak langsung menunjukkan nilai indirect effect sebesar yang juga terbukti signifikan karena Interval Kepercayaan Bootstrap (95% CI:  $[-0.3188, -0.0748]$ ) tidak melewati angka nol. Dengan demikian, disimpulkan bahwa Resiliensi berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara Dukungan Sosial dan Kecemasan Karir pada fresh graduate.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada fresh graduate dengan resiliensi sebagai variabel mediator. Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecemasan karir, serta berpengaruh positif terhadap resiliensi. Selain itu, resiliensi juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecemasan karir. Uji mediasi menggunakan PROCESS Macro Model 4 menunjukkan bahwa resiliensi memediasi secara parsial hubungan antara dukungan sosial dan kecemasan karir.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima fresh graduate, semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dialami. Dukungan sosial berfungsi sebagai sumber daya psikologis eksternal yang membantu individu dalam menghadapi tekanan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Ini selaras dengan berbagai penelitian sebelumnya dan secara kuat mendukung kerangka teori stres dan coping dari Lazarus & Folkman (1984) yang menempatkan dukungan sosial sebagai *coping resource* penting dalam menghadapi situasi penuh tekanan.

Namun, perlu dicatat bahwa beberapa studi (misalnya Wang et al., 2023; Angelini, 2025) menemukan hubungan yang lebih kompleks, di mana dukungan yang bersifat menekan (*controlling*) justru dapat meningkatkan kecemasan karir. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh kualitas dukungan yang diterima; dalam penelitian ini, mayoritas responden tampaknya menerima dukungan sosial yang bersifat *supportive*, bukan *controlling*, sehingga secara efektif menurunkan kecemasan.

Pengaruh positif dukungan sosial terhadap resiliensi membuktikan bahwa dukungan sosial berperan dalam membangun kapasitas adaptif individu. Individu yang memperoleh dukungan emosional, informasional, maupun instrumental cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik untuk bangkit dari hambatan, mempertahankan optimisme, serta mengembangkan strategi coping yang efektif. Hasil ini memperkuat berbagai studi terdahulu seperti Liu et al. (2023) dan Ozbay et al. (2007), yang membuktikan bahwa jaringan sosial yang positif adalah fondasi esensial bagi pembentukan ketahanan psikologis.

Penelitian ini lebih lanjut menunjukkan bahwa resiliensi menurunkan kecemasan karir. Ini berarti individu yang lebih resilien cenderung lebih mampu menoleransi ketidakpastian, mempertahankan pandangan yang optimis terhadap masa depan, dan mengelola stres pencarian kerja secara lebih adaptif. Temuan ini konsisten dengan Pratama & Sampe Tondok (2023) serta Yang et al. (2025) yang membuktikan bahwa resiliensi mengurangi kecemasan karir dan bertindak sebagai mediator antara stres dan kecemasan kerja.

Hasil mediasi menunjukkan bahwa dukungan sosial tidak hanya berdampak langsung pada kecemasan karir, tetapi juga bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan resiliensi. Hal ini memperkuat asumsi bahwa interaksi antara faktor eksternal (dukungan sosial) dan faktor internal (resiliensi) merupakan kombinasi penting dalam menjelaskan dinamika kecemasan karir pada masa transisi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan kecemasan, termasuk kecemasan karir. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menguji model mediasi secara spesifik pada populasi fresh graduate, yang berada pada fase perkembangan karir yang unik dan rentan terhadap

ketidakpastian. Berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yang lebih banyak meneliti populasi mahasiswa aktif atau pekerja, penelitian ini menyoroti masa transisi pasca-kelulusan sebagai periode kritis dalam pembentukan kesiapan karir. Dengan demikian, temuan ini memperluas konteks empiris mengenai peran dukungan sosial dan resiliensi dalam domain kecemasan karir.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran dukungan sosial terhadap kecemasan karir pada fresh graduate dengan resiliensi sebagai variabel mediator. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berperan dalam menurunkan kecemasan karir baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan resiliensi. Artinya, semakin tinggi persepsi individu terhadap dukungan sosial yang diterimanya, semakin kuat kapasitas resiliensinya, yang pada akhirnya berkontribusi pada penurunan tingkat kecemasan dalam menghadapi transisi ke dunia kerja.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Allah SWT, Nurul Hartini, S.Psi., M. Kes., Psikolog, sebagai dosen pembimbing penulis, keluarga, teman-teman, para partisipan penelitian, dan seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan artikel ilmiah.

### **DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN**

Emira Najma Anjani tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang mungkin akan mengambil keuntungan dari diterbitkannya naskah ini.

### **PUSTAKA ACUAN**

- Artha, G. W. (2023). Social Stigma And Construction Of Educated Unemployment: A Case Study In Surabaya. *SRAWUNG: Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2).
- Angelini, F. (2025). Parental interference in children's career choice: The role of family relationships and social support. *Frontiers in Psychology*, 16, 1529466.
- Asyiah, S., & Nio, S. R. (2025). Hubungan dukungan sosial dengan kecemasan karier pada fresh graduate yang sedang mencari kerja di Kota Padang. *Causalita: Jurnal Psikologi*, 3(2), 75–84.
- Bonanno, G. A., Romero, S. A., & Klein, S. I. (2015). The Temporal Elements of Psychological Resilience: An Integrative Framework for the Study of Individuals, Families, and Communities. *Psychological Inquiry*. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.992677>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. In *Trends in Cognitive Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Cohen, & Hoberman. (2020). Interpersonal Support Evaluation List (ISEL). In *A Compendium of Tests, Scales and Questionnaires*. <https://doi.org/10.4324/9781003076391-157>
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Creswell, J. W. (2010). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Deer, L. B. K., Gohn, K., & Kanaya, T. (2018). Anxiety and self-efficacy as sequential mediators in US college students' career preparation. *Education and Training*. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2017-0096>
- Dianti, Tria. 24 Mei 2024. With 10 million jobless youths, Indonesia's demographic dividend is at risk. Diakses dari <https://www.benarnews.org/english/news/indonesian/demographic-dividend-threatened-05242024160652.html>
- Dumont, M., & Provost, M. A. (1999). Resilience in adolescents: Protective role of social support, coping strategies, self-esteem, and social activities on experience of stress and depression. *Journal of Youth and Adolescence*. <https://doi.org/10.1023/A:1021637011732>
- 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.
- Feng, Y., Zhang, Z., Zeng, X., & Liu, Y. (2023). The influence of internship satisfaction and the psychological contract on the career identity behavior of fresh graduates. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Gravetter, J. F., & Forzano, B. L.-A. (2018). *Research Methods for The Behavioral Sciences: 6th Edition*. In *Research for Social Workers*.
- Griffin, B., & Hu, W. (2019). Parental career expectations: effect on medical students' career attitudes over time. *Medical Education*. <https://doi.org/10.1111/medu.13812>
- Gunawan, W., Glendon, A. I., & Creed, P. A. (2024). Young adults perceived future employability: testing a social cognitive career model. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2021). Parental support and career anxiety among university students: The mediating effect of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 48(6), 833–846.
- Hou, Y., Zhang, Y., Cao, X., Lei, G., & Liu, G. (2024). The association between perceived social support and resilience among Chinese university students: A moderated mediation model. *Psychology in the Schools*. <https://doi.org/10.1002/pits.23122>
- Ibrahim, I. D. K., Cahyaningrum, D., Hasany, T. D., & Safitri, D. (2025). Level of Anxiety over Future Employment for Final Year Students: A Literature Review. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3.
- James, E. M., & Kleiman, E. M. (2016). Self-efficacy: The power of believing you can. In *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.26>
- Kim, J., Oh, J., & Rajaguru, V. (2022). Job-seeking anxiety and job preparation behavior of undergraduate students. *Healthcare*, 10(2), 288.
- Krishna, Y., Sari, F.M., & Kahfi, K. 01 Juli 2023. Bonus Demografi Gagal, Indonesia Emas Berpotensi Terjegal. Diakses dari <https://validnews.id/ekonomi/bonus-demografi-gagal-indonesia-emas-berpotensi-terjegal>
- Langford, C. P. H., Bowsher, J., Maloney, J. P., & Lillis, P. P. (1997). Social support: A conceptual analysis. *Journal of Advanced Nursing*. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997025095.x>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*. <https://doi.org/10.1037//0022-0167.47.1.36>

- Leserman, J., Petitto, J. M., Golden, R. N., Gaynes, B. N., Gu, H., Perkins, D. O., Silva, S. G., Folds, J. D., & Evans, D. L. (2000). Impact of stressful life events, depression, social support, coping, and cortisol on progression to aids. *American Journal of Psychiatry*. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.157.8.1221>
- Liu, A., Yu, Y., & Sun, S. (2023). How is the Big Five related to college students' anxiety: The role of rumination and resilience. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111901>
- Liu, Q., Fang, X., & Huang, S. (2023). Social support and career decision-making anxiety among college students: The role of sense of control. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 103812.
- Lu, X., Perey, G., Zhao, H., & Tang, J. (2021). A Review of Research on the Influencing Factors of Social Support. *International Journal of New Developments in Education*, 3(4). <https://doi.org/10.25236/IJNDE.2021.030406>.
- Lukmawati, L. (2024). Quarter Life Crisis in Fresh Graduates Faculty of Psychology Raden Fatah State Islamic University Palembang. The 7th International Conference of Genuine Psychology "Enhancing Well-Being and Empowerment Toward Resilient Society."
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. In *Child Development*. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Maghfiroh, F. F., & Dewi, T. K. (2023). Hubungan Kecemasan Karir Terhadap Kesejahteraan Psikologis Mahasiswa Tingkat Akhir The Relationship Between Career Anxiety And Psychological Well-Being Among Final-Year University Students. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*.
- Mediana, C. 04 Juni 2025. Ketika "Job Fair" Penuh Sesak dan Ketersediaan Lowongan Pekerjaan Dipertanyakan. Diakses dari <https://www.kompas.id/artikel/ketika-job-fair-penuh-sesak-dan-ketersediaan-lowongan-pekerjaan-dipertanyakan-2-2>
- Nurhidayah, I., Rahmawati, D., & Putri, S. (2021). Family and peer support as predictors of resilience in university students. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(2), 123–135.
- Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont)*, 35–40.
- Park, I. J., Kim, M., Kwon, S., & Lee, H. G. (2018). The relationships of self-esteem, future time perspective, positive affect, social support, and career decision: A longitudinal multilevel study. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00514>
- Prasetyo, A.S. 13 Maret 2025. Tantangan Keterbatasan Waktu Bonus Demografi di Indonesia. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/adesuryaprasetyo2473/67d22a1734777c61041c5cc2/tantangan-keterbatasan-waktu-bonus-demografi-di-indonesia>
- Pratama, P., & Sampe Tondok, M. (2023). Resilience as a Moderator of Perceived Stress and Coping Strategies in Sophomore College Students Post-COVID-19 Pandemic. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*. <https://doi.org/10.51214/00202305639000>
- Rahmatillah, S. 7 November 2024. Indonesia di Hadapan Bonus Demografi: Berkah atau Bencana Ekonomi di Masa Depan?. Diakses dari <https://goodstats.id/article/indonesia-di-hadapan-bonus-demografi-berkah-atau-bencana-ekonomi-di-masa-depan-dBxeG>.
- Ramdan, D.M. 10 Juli 2024. Gen Z Kesulitan Mendapatkan Lowongan Pekerjaan Formal. Diakses dari <https://nasional.kontan.co.id/news/gen-z-kesulitan-mendapatkan-lowongan-pekerjaan-formal>

- Riz, & Gina. (2025). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kecemasan pada fresh graduate dalam menghadapi dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2).
- Ruiz, J., Prather, C. C., & Kauffman, E. E. (2020). Social Support. In *Encyclopedia of Behavioral Medicine*.
- Santrock, J. W. . (2012). *Life-Span Development* 13th Edition Jld 1. New York: McGraw-Hill.
- Schunk, DH (2005). *Self-Regulated Learning: The Educational Legacy of Paul R. Pintrich*. Educational Psychologist.
- Schäfer, S. K., Supke, M., Kausmann, C., Schaubruch, L. M., Lieb, K., & Cohrdes, C. (2024). A systematic review of individual, social, and societal resilience factors in response to societal challenges and crises. *Communications Psychology*.
- Setyowati, D. 24 Agustus 2024. Riset Sebut 46% Perusahaan Sulit Cari Pekerja, tapi Hampir 46.000 Pegawai Di-PHK. Diakses dari <https://katadata.co.id/berita/nasional/67f778b9e0d34/riset-sebut-46-perusahaan-sulit-cari-pekerja-tapi-hampir-46000-pegawai-di-phk>
- Smith, T. W., Renk, K., & Klein, J. (2007). Predictors of academic stress and resilience in college students. *Journal of College Counseling*, 10(59), 60–73.
- Suciatiningrum, D. 25 Maret 2024. RI Tak Akan Jadi Negara Maju jika Gagal Optimalkan Bonus Demografi. Diakses dari <https://www.idntimes.com/news/indonesia/ri-tak-akan-jadi-negara-maju-jika-gagal-optimalkan-bonus-demografi-00-481xk-nzg7tm>
- Taylor, S. E. (2011). *Health psychology* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- 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*. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Tu, W., & Liu, Q. (2025). Employment Stress and Mental Health Among College Graduates: Exploring the Mediating Role of Psychological Resilience and Moderating Role of Proactive Personality. *Psychology Research and Behavior Management*, 18, 1099–1116.
- Tugade, M., and Fredrickson, B. L. (2011). Resilient individuals use positive emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Uchino, B. N. (2004). Social support and physical health: Understanding the health consequences of relationships. In *Social Support and Physical Health: Understanding the Health Consequences of Relationships*. <https://doi.org/10.1093/aje/kwi036>
- Wang, J., Chen, Y., & Sun, S. (2023). Overparenting and career indecision among Chinese college students: The mediating role of self-efficacy and the moderating role of gender. *Frontiers in Psychology*, 14, 1135460.
- Wang, Y., Zhang, L., & Li, H. (2023). When support becomes pressure: The dark side of parental support on career anxiety. *Journal of Adolescence*, 94, 21–32.
- Yang, M., Li, X., Qin, X., Tian, X., Zhang, H., & Wen, H. (2025). The relationship between perceived academic stress and college students' employment anxiety: the mediating role of psychological resilience. *Frontiers in Psychiatry*, 16.
- Yang, X., Liu, Y., & Zhao, F. (2025). The mediating role of resilience in the relationship between social support and career anxiety among university graduates. *Journal of Career Assessment*, 33(1), 45–62.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)