

**HUBUNGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN FEAR OF FAILURE
PADA PENCARI KERJA BERSTATUS FRESH GRADUATE**

SKRIPSI

**Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

Oleh :

Nungky Priyo Nugroho

125120307111036



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2017

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *FEAR OF FAILURE*
PADA PENCARI KERJA BERSTATUS *FRESH GRADUATE***

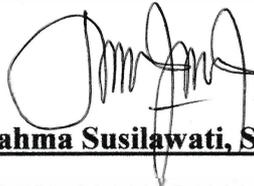
SKRIPSI

Disusun Oleh:

Nungky Priyo Nugroho

NIM. 125120307111036

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing:



Ika Rahma Susilawati, S.Psi., M.Psi

NIK. 2011028402202001

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *FEAR OF FAILURE*
PADA PENCARI KERJA BERSTATUS *FRESH GRADUATE***

SKRIPSI

Disusun oleh:

NUNGKY PRIYO NUGROHO

NIM. 125120307111036

Telah ditetapkan dan dinyatakan LULUS dalam ujian sarjana

Pada tanggal 14 Agustus 2017

Tim Penguji:

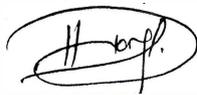
Ketua Majelis Sidang Penguji



Ika Rahma Susilawati, S.Psi., M.Psi.
NIK. 2011028402202001

Ketua Penguji

Anggota Penguji



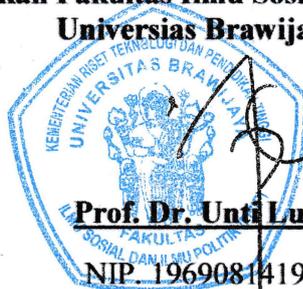
Selly Dian Widyasari, S. Psi., M.Psi
NIK: 2012088606132001



Dian Putri Permatasari, S.Psi., M.Si
NIK:2012018407232001

Malang, September 2017

**Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Brawijaya Malang,**



Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak.
NIP. 196908141944021001

LEMBAR PERNYATAAN

Nama : Nungky Priyo Nugroho

NIM : 125120307111036

Menyatakan dengan kesungguhan bahwa skripsi yang berjudul “**Hubungan Psychological Capital dengan Fear of Failure Pada Pencari Kerja Berstatus Fresh Graduate**” adalah benar-benar karya saya sendiri untuk memperoleh gelar sarjana pada program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya, Malang. Hal-hal yang bukan karya saya dalam skripsi diberi tanda kutipan dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti ada pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, Agustus 2017

Yang membuat pernyataan

Nungky Priyo Nugroho

NIM. 125120307111036

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, serta kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan *Psychological Capital* dengan *Fear of Failure* Pada Pencari Kerja Berstatus *Fresh Graduate*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Psikologi Universitas Brawijaya dan sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Psikologi. Penulis menyadari seutuhnya bahwa tanpa bantuan dari beberapa pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan selesai dengan baik. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Atas karunia dan rahmat-Nya kepada penulis sehingga dengan izin-Nya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayah Sumarli dan Ibu Rahayu sebagai orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan doa yang tidak ternilai harganya sehingga memberi motivasi untuk secepatnya menyelesaikan skripsi ini.
3. Cleoputri Al Yusainy, S.Psi., M.Psi., Ph. D. selaku ketua Jurusan Psikologi Universitas Brawijaya Malang.
4. Ika Rahma Susilawati, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran, tenaga, saran dan motivasi selama penulis mengerjakan skripsi.

5. Selly Dian Widayarsi, S.Psi., M.Psi. dan Dian Putri Permatasari, S.Psi., M.Si. selaku Dosen Penguji yang membantu dalam penyempurnaan penulisan skripsi.

6. Teman-teman penulis (Yudha, Fajar, Randy, Angga, Febri, Donni, Annisa, Gitta, Reinisya, Afitria, Wiandra, Fareska, Noe, Atak, Jundi, Aqil, Destira, Rani, Rufa) yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat kesalahan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dengan sangat terbuka bila adanya kritik, saran dan masukan yang membangun agar dapat membuat laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi para pembaca maupun bagi penelitian berikutnya.

Malang, Agustus 2017

Penulis

HUBUNGAN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *FEAR OF FAILURE* PADA PENCARI KERJA BERSTATUS *FRESH GRADUATE*

ABSTRAK

Nungky Priyo Nugroho

(125120307111036)

nungkypriyonugroho@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 155 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling*. Alat ukur dalam pengumpulan data penelitian adalah skala *psychological capital* berdasarkan teori Luthans, Youssef & Avolio (2007) yang telah ditransadaptasi oleh Octaviani (2015), serta skala *fear of failure* berdasarkan teori Conroy (2002) yang telah ditransadaptasi oleh Trisnawati (2013). Penelitian ini menggunakan uji hipotesis korelasi *product moment pearson* diperoleh r_{xy} sebesar -0,204 dengan ($p = 0,011$, $p < 0,05$) sehingga terdapat hubungan negatif antara *psychological capital* dengan *fear of failure* yang berarti semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki individu maka akan semakin rendah *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

Kata Kunci : *fear of failure*, *fresh graduate*, *psychological capital*.

CORRELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND FEAR OF FAILURE TO FRESH GRADUATE JOB SEEKER

ABSTRACT

Nungky priyo Nugroho

(125120307111036)

nungkypriyonugroho@gmail.com

This study was aimed to determine the correlation between psychological capital and fear of failure to fresh graduate job seeker. Total sample in this research were 155 participants that were recruited using accidental sampling technique. Data were gathered using psychological capital scale theory by Luthans, Youssef, Avolio (2007) which is transadapted by Octaviani (2015), fear of failure scale theory by Conroy (2002) which is transadapted by Trisnawati (2013). Using correlation product moment pearson analysis obtained $r_{xy} = -0,204$ ($p = 0,011$, $p < 0,05$), it was found there is negative correlation between psychological and fear of failure that's mean if the higher of psychological capital that have so that is the lower of fear of failure that have to the fresh graduate job seeker.

Keyword : fear of failure, fresh graduate, psychological capital.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN..... i

LEMBAR PENGESAHAN ii

LEMBAR PERNYATAAN..... iii

KATA PENGANTAR..... iv

ABSTRAK vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR..... xii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian..... 6

D. Manfaat Penelitian..... 6

 1. Secara Teoritis..... 6

 2. Secara Praktis 7

E. Penelitian Terdahulu 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA..... 12

A. *Fear of Failure*..... 12

 1. Definisi *Fear of Failure*..... 12

 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Fear of Failure* 14

 3. Aspek-Aspek *Fear of Failure* 16

 4. Karakteristik *Fear of Failure* 18

B. *Psychological Capital*..... 19

 1. Definisi *Psychological Capital*..... 19

 2. Dimensi *Psychological Capital*..... 21

C. Pencari Kerja *Fresh Graduate* 25

D. Interkorelasi Antara *Psychological Capital* dan *Fear of Failure* 26

E. Kerangka Pemikiran 28

F. Hipotesis Penelitian..... 28

BAB III METODOLOGI..... 30





A. Desain Penelitian	30
B. Identifikasi Variabel Penelitian	30
C. Definisi Operasional	31
1. Definisi <i>Psychological Capital</i>	32
2. Definisi <i>Fear of Failure</i>	33
D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel	34
1. Populasi dan Teknik Sampling.....	34
2. Sampel.....	34
E. Tahapan Pelaksanaan Penelitian	35
1. Identifikasi Masalah.....	35
2. Menyusun Landasan Teori dan Merumuskan Hipotesis.....	35
3. Menentukan Variabel Penelitian.....	36
4. Memilih Instrumen Penelitian.....	36
5. Menentukan Subjek Penelitian.....	37
6. Mengumpulkan Data.....	37
7. Mengolah Data.....	37
8. Menulis Laporan Hasil Penelitian.....	38
F. Instrumen Penelitian	38
G. Pengujian Instrumen Penelitian	42
1. Uji Coba Skala.....	42
2. Analisis <i>Item</i>	42
H. Analisis Data	47
1. Uji Normalitas.....	47
2. Uji Linearitas.....	48
3. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	52
2. Analisis Deskriptif.....	53
3. Hasil Uji Hipotesis.....	56
4. Hasil Analisis.....	58
B. Pembahasan	58
C. Keterbatasan Penelitian	61
BAB V KESIMPULAN	62



A. Kesimpulan.....	62
B. Saran.....	62
1. Saran bagi Peneliti Selanjutnya.....	62
2. Saran Praktis.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Dimensi <i>Psychological Capital</i>	32
Tabel 2 : Dimensi dan Indikator <i>Fear of Failure</i>	33
Tabel 3 : Skor Respon Jawaban <i>PCQ</i>	39
Tabel 4 : <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Capital</i> Sebelum dan Sesudah Uji Coba	39
Tabel 5 : Pedoman Penilaian Jawaban Skala <i>Fear of Failure</i>	40
Tabel 6 : Blue Print Skala <i>Fear of Failure</i> Sebelum Uji Coba	40
Tabel 7 : Hasil Uji Seleksi Skala <i>Psychological Capital</i>	43
Tabel 8 : Hasil Uji Seleksi Skala <i>Fear of Failure</i>	44
Tabel 9 : Indeks Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha	46
Tabel 10 : Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Psychological Capital</i> dan <i>Fear of Failure</i>	46
Tabel 11 : Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov (K-S)</i>	47
Tabel 12 : Uji Linearitas	48
Tabel 13 : Interpretasi nilai r	49
Tabel 14 : Gambaran Umum Subjek Penelitian	52
Tabel 15 : Deskripsi Data Variabel Penelitian	54
Tabel 16 : Kategori Daerah Keputusan	55
Tabel 17 : Kategori <i>Psychological Capital</i>	55
Tabel 18 : Kategori Daerah Keputusan	56
Tabel 19 : Kategori <i>Fear of Failure</i>	56
Tabel 20 : Uji Korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Dimensi *Psychological Capital* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) 20

Gambar 2 : Kerangka Pemikiran..... 28



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang keberadaannya tidak dapat dihindari oleh siapapun, mengakibatkan adanya perubahan dan tuntutan baru dalam masyarakat. Perubahan tersebut diantaranya adalah perubahan dalam kualifikasi permintaan tenaga kerja di dunia kerja yang semakin tinggi karena mengikuti perkembangan yang ada, terlebih jika dunia kerja tersebut bersifat global (Pamungkas, 2007).

Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang cakap dalam kemampuan akademik saja (*hard skills*), tetapi juga sangat memperhatikan nilai-nilai kecakapan lainnya diantaranya nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, rasa percaya diri, etika, kerjasama, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan (*soft skills*). Memiliki kemampuan *hard skills* yang tinggi tetapi tidak disertai dengan *soft skills* yang baik, akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan kurang maksimal. Dengan adanya persaingan yang semakin ketat, dunia kerja pun berusaha untuk dapat bersaing dengan lainnya salah satunya adalah dengan meningkatkan mutu atau kualitas tidak hanya produknya saja tetapi juga dalam hal pelayanan konsumen (Pamungkas, 2007).

Kepala Badan Pusat Statistik (BPS), Suryamin mengatakan tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2016 mencapai 7,02 juta orang atau 5,5 persen. Jumlah pengangguran tersebut menurun bila dibandingkan dengan

Februari 2015, yang mencapai 7,45 juta orang (5,81 persen). Ditinjau berdasarkan taraf pendidikannya, prosentase lulusan sekolah dasar ke bawah, sekolah menengah pertama, sekolah menengah ke atas dan berpendidikan Diploma I, II, dan III yang menganggur menurun, namun tingkat pengangguran lulusan universitas malah meningkat dari 5,34 persen menjadi 6,22 persen (Sawitri, 2016). Berdasarkan data tersebut, lulusan perguruan tinggi semakin banyak, tetapi kurang diimbangi dengan munculnya lapangan kerja yang memadai, sehingga banyak dari para lulusan perguruan tinggi tersebut yang menganggur. Dianisah (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa rata-rata mahasiswa memiliki ketakutan akan kegagalan yang sedang. Hal ini dapat terjadi karena faktor orang tua mungkin menuntut taraf prestasi tinggi dalam bidang studi tertentu sehingga mahasiswa merasa dikejar-kejar oleh harapan orang tuanya dan merasa khawatir akan mengecewakan mereka sekaligus mengecewakan dirinya sendiri. Terlebih bagi mereka yang menganggap dirinya tidak memiliki kesiapan apapun dalam menghadapi dunia kerja seperti misalnya IPK yang kurang memadai. IPK biasanya mengindikasikan seperti apa peluang pekerjaan bagi mereka (Mahardika, 2008).

Elyta (2012) mengatakan ketika para sarjana lulusan terbaru dihadapkan pada fakta bahwa mereka akan menghadapi situasi dunia kerja, di mana masih harus bersaing secara ketat dengan para pencari kerja lulusan tahun sebelumnya atau bahkan para pencari kerja yang telah memiliki pengalaman sehingga banyak dari mahasiswa lulusan terbaru (*fresh graduate*) yang mengalami kecemasan bahkan takut akan kegagalan (*fear of failure*) ketika mencari pekerjaan. Para pencari kerja

lulusan terbaru akan mengalami perasaan takut gagal jika nantinya menjadi pengangguran apabila gagal bersaing dengan para pencari kerja lainnya karena adanya tekanan kompetitif yang ada saat ini. Eliot & Thrash (2014) menjelaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir (*undergraduate*) yang akan mencari kerja apabila mempunyai *fear of failure* yang tinggi akan merasa dirinya tidak kompeten, tidak layak dicintai, dan terancam ditinggalkan. Dua rasa takut paling umum adalah rasa takut terhadap penolakan (*fear of rejection*) dan rasa takut terhadap kegagalan (*fear of failure*). Kedua rasa takut ini diderita oleh berjuta-juta orang sekurang-kurangnya beberapa kali di dalam hidup mereka dan banyak orang yang menderitanya hampir sepanjang waktu (Hauck, 1991).

Murray (1938) dan Mc Clelland, dkk (1953) sependapat bahwa sebagian besar individu baik dalam ruang kelas, di lapangan bola dan di tempat kerja dimotivasi oleh keinginan untuk menghindari kegagalan, kecenderungan menghindari kegagalan ini secara umum disebut *fear of failure*. *Fear of failure* secara jelas menunjukkan adanya implikasi negatif dalam beberapa hal, meliputi pilihan tugas, usaha yang dikeluarkan, kegigihan, pencapaian performansi, motivasi intrinsik dan kesejahteraan. Situasi diatas secara tidak langsung mempercepat dan mempengaruhi pengambilan keputusan, strategi penghindaran secara spesifik, misalnya penghindaran performansi yang akhirnya secara langsung mendesak dan menimbulkan pertentangan antara ingin menghindari *fear of failure* atau mencapai kesuksesan maupun harapan akan sukses (Elliot & Sheldon, 1997).

Conroy (2002) menjelaskan bahwa biasanya individu yang cenderung lebih banyak mengalami rasa takut akan kegagalan memiliki beberapa karakteristik

yang dapat terlihat dengan jelas, misalnya individu memiliki *goal-setting* yang defensif, tidak yakin benar tentang potensi yang dimilikinya, ketidakmampuan menghadapi kompetisi, selalu menginginkan tanggapan positif dari orang lain, dan performansi yang buruk pada situasi tertentu terutama situasi yang dipersepsikan penuh tekanan atau situasi baru.

Mc Clelland (1987) menyatakan bahwa *fear of failure* merupakan kecemasan yang dialami individu mengenai pandangan orang lain di sekitarnya. Individu takut menghadapi kegagalan karena nantinya akan timbul beberapa persepsi bagi individu tersebut misalnya penghinaan dari orang disekitarnya yang disertai dengan rasa malu, ketakutan akan penurunan estimasi diri (*self-estimate*) individu, ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial, ketakutan akan ketidakpastian masa depan, dan ketakutan akan mengecewakan orang yang penting baginya. Selain itu Conroy (2002) mendefinisikan *fear of failure* sebagai adanya antisipasi terhadap konsekuensi negatif terhadap kegagalan, dan tidak adanya harapan untuk sukses. *Fear of failure* bisa muncul dari konsekuensi negatif yang mengancam diri karena kegagalan atau ketidakberhasilan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mengurangi perasaan takut akan suatu kegagalan pada individu yang sedang mencari pekerjaan yaitu antara lain motivasi untuk mencapai kesuksesan, perasaan optimis yang kuat, efikasi diri yang baik, nama almamater yang dibawanya, serta dukungan keluarga yang penuh (Fahmi, 2011). Oglensky (2013) menyatakan faktor yang mempengaruhi *psychological capital* ada dua, yakni; perasaan optimis yang kuat dan efikasi diri yang baik.

Individu yang mempunyai konstruk *self-efficacy* dan *optimism* yang tinggi berdampak positif pada sisi psikologis individu untuk mencari pekerjaan.

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) mengartikan *psychological capital* sebagai sebuah kapasitas psikologis individu yang berkembang dengan karakteristik yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resilience*. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan memberikan usaha yang cukup agar berhasil dalam melakukan tugas yang menantang. *Optimism* adalah atribusi yang positif dari individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan. *Hope* adalah keadaan emosional positif untuk mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan. *Resilience* adalah ketika individu dihadapkan pada masalah dan tantangan dapat bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih dalam meraih kesuksesan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan 4 faktor dari Luthans dkk.

Psychological capital penting dalam mempertahankan individu selama kesulitan meskipun pengangguran, individu dengan *psychological capital* yang tinggi yakin tentang kemampuan dan kompetensinya, tetap optimis tentang masa depan, bertekun dalam pencarian pekerjaan dan mampu menemukan beberapa jalur untuk mengatasi hambatan selama pencarian kerja (Chen & Lim, 2012).

Akan tetapi penelitian tersebut membahas tentang pencarian kerja pada karyawan PHK, dimana mereka sudah mempunyai pengalaman, keahlian dan kompetensi kerja di bidangnya masing-masing. Sementara pada penelitian ini lebih berfokus kepada para pencari kerja berstatus *fresh graduate*, yaitu sarjana yang baru saja

berhasil menyelesaikan studi S1 dan belum pernah bekerja (Bacan & Nuriyah, 2010). Oleh karena itu, para *fresh graduate* atau mahasiswa yang baru lulus dan belum mempunyai pengalaman bekerja biasanya masih sulit dalam mencari pekerjaan yang sesuai karena tidak adanya pengalaman bekerja (Santoso, 2014).

Terkait dengan permasalahan tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengetahui apakah ada hubungan *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja yang berstatus *fresh graduate*.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dalam

psychological capital terutama berkaitan dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

2. Secara Praktis

Secara praktis diharapkan pencari kerja berstatus *fresh graduate* dapat membantu mereka memahami bagaimana strategi untuk mendapatkan pekerjaan. Bagi mahasiswa diharapkan dapat membantu perlunya membangun *psychological capital* untuk mengurangi *fear of failure* yang akan dihadapi setelah lulus nantinya selama proses mendapatkan pekerjaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pengembangan ilmu pengetahuan mengenai hubungan *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

E. Penelitian Terdahulu

1. **Direnzo, M. S. 2010. *An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes*. *Journal of Philosophy*, 1-215.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *work and life outcomes* melalui peran *protean career orientation* dan *career capital*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 695 responden dengan *size effect* 0,15 dan tingkat signifikansi 0,5. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa *work and life outcomes* berhubungan positif dengan peran *protean career orientation* dan *career capital*. Penelitian menunjukkan bahwa *Protean*

Career Orientation (PCO) dapat memungkinkan individu untuk berhasil dan mandiri menavigasi pasar tenaga kerja secara global.

2. Oglensky, M. I. 2013. *A Quantitative Study Of The Correlational Impact of Psychological Capital on Job Search Intensity as Measured by Job Search Behaviors*. Capella University

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji teori *psychological capital* yang berhubungan dengan persiapan *psychological capital* dan perilaku mencari kerja. Penelitian ini berfokus pada para pencari kerja yang menerima *outplacement services* di dalam organisasi internasional. Sampel penelitian sebanyak 85 partisipan dengan menggunakan G Power yang digunakan untuk menentukan *effect size* yang sesuai untuk regresi linier berganda. Dua hipotesis penelitian diuji yaitu, 1) empat subskala dari penilaian *psychological capital* memprediksi persiapan perilaku pencarian kerja dan 2) empat subskala dari penilaian *psychological capital* yang memprediksi perilaku pencarian kerja aktif. Hasil penelitian pada hipotesis pertama tidak signifikan antara nilai-nilai subskala PCQ dan perilaku persiapan pencarian kerja sehingga ditolak. Hasil penelitian pada hipotesis kedua signifikan antara nilai-nilai subskala PCQ dan nilai-nilai skala pencarian kerja aktif sehingga dapat diterima.

3. Chen, D. J. Q., and Lim, V. K. G. 2012. *Strenght in Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search*. Journal of Organizational Behavior, Vol. 33, Issue 6, August: 811-839.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *psychological capital* pada pencarian kerja antara karyawan yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Subjek penelitian sebanyak 179 sampel yang melibatkan karyawan PHK profesional, manajer, eksekutif, dan teknisi.

Atas dasar sampel tersebut, penulis menemukan bahwa *psychological capital* berhubungan positif dengan tingkat pengetahuan pekerjaan dan *coping resources* pada karyawan PHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mencari pekerjaan tampaknya memprediksi persiapan mencari kerja ($b = 0,67, p < 0,01$) lebih kuat daripada aktif mencari kerja ($b = 0,60, p < 0,01$).

4. Elliot, J A & Thrash, T M. (2004). *The Intergrational Transmission of Fear of Failure. Personality and Social Psychology Buletin.*

Penelitian ini terdapat 2 studi yang memiliki tujuan dan hipotesis berbeda.

Studi 1 bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara orang tua dengan mahasiswa tingkat akhir yang takut akan kegagalan (*undergraduate fear of failure*) untuk mencapai sarjana dan kehidupan pasca sarjana dalam mencari pekerjaan. Subyeknya adalah mahasiswa psikologi sejumlah 145 orang (49 laki-laki dan 96 perempuan) dan orang tua biologisnya yang mahir berbahasa inggris sejumlah 138 ibu dan 128 ayah. Hasil studi 1 menunjukkan bahwa ketakutan *fear of failure* ayah dan ibu terhadap mahasiswa tingkat akhir terbukti positif memprediksi *fear of failure* mahasiswa tingkat akhir. Studi 2 bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *fear of failure* orang tua dan adopsi mahasiswa tingkat akhir dengan

tujuan kinerja – penghindaran di ruang kelas serta memeriksa *fear of failure* mahasiswa tingkat akhir sebagai mediator melalui hubungan langsung yang telah terjalin. Subyeknya adalah mahasiswa psikologi sejumlah 157 orang (55 laki-laki dan 102 perempuan) dan orang tua biologisnya sejumlah 139 ibu dan 107 ayah. Hasil studi ini adalah z test dihitung untuk menguji signifikansi hubungan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen melalui mediator hipotesis.

5. Conroy, D. E. (2003). *Representational Models Associated with Fear of Failure Adolescents and Young Adults*. Journal of Personality, Vol. 71:5

Tujuan utama penelitian ini adalah menguji hubungan antara *trait* dan model psikodinamik dari *fear of failure*. Partisipan penelitian ini adalah 211 siswa, terdiri dari 137 siswa SMA, 32 atlet SMA dan 23 mahasiswa.

Teknik pengambilan data dilakukan melalui kuesioner. Tiga kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari peserta, yaitu kuesioner demografi, pengukuran *fear of failure*, dan kuesioner multipart yang dikuantifikasi pola komunikasi interpersonal dan intrapsikis. *One way analysis of variance* digunakan untuk menguji perbedaan skor yang signifikan pada *fear of failure* dan profil pribadi antara empat kelompok dalam sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 5 dari 49 variabel menunjukkan adanya perbedaan kelompok ($p < ,05$). Namun, *Scheffe' post hoc* tes menunjukkan perbedaan yang signifikan hanya pada satu variabel-variabel ini. Secara khusus, atlet perguruan tinggi melaporkan bahwa

sebagian besar instrukturnya signifikan lebih mengabaikan mereka dari yang dilakukan salah satu siswa SMA atau atlet ($p < ,05$). Tidak ada perbedaan signifikan lainnya antara kelompok muncul untuk setiap variabel lain. Berdasarkan kurangnya luas perbedaan kelompok dalam model representasional atau *fear of failure*, tersisa empat kelompok gabungan untuk semua analisis.

The logo of Universitas Brawijaya is a large, light-colored watermark in the center of the page. It features a central figure holding a staff and a shield, flanked by two smaller figures. The text "UNIVERSITAS BRAWIJAYA" is written in a semi-circle above the central figure.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Fear of Failure*

1. Definisi *Fear of Failure*

Menurut Conroy, Poezwardowski & Henschen (2001) *fear of failure* adalah tindakan yang dilakukan seorang individu terhadap konsekuensi negatif yang akan diterimanya terhadap kegagalan dan tidak adanya harapan untuk sukses pada individu tersebut. Conroy (2003) menjelaskan lebih lanjut *fear of failure* adalah suatu reaksi emosional yang muncul pada suatu individu terkait ketakutan dan kecemasan yang dialaminya ketika menghadapi kemungkinan kegagalan dan konsekuensi negatif dari kegagalan dalam mencapai standar prestasi. *Fear of failure* bisa muncul dari konsekuensi negatif yang mengancam diri karena kegagalan atau ketidakberhasilan.

Atkinson (1993) mengatakan bahwa kegagalan dalam tugas tertentu akan menimbulkan konsekuensi yang negatif. Rasa takut tersebut sering dialami pelajar dalam situasi kompetitif dan dirasakan kemungkinan untuk gagal.

Atkinson menambahkan bahwa *fear of failure* adalah motif untuk menghindari kegagalan. Dorongan menghindari kegagalan merupakan konsekuensi negatif dari *fear of failure* dan merupakan kapasitas individu untuk mengantisipasi rasa malu dan penghinaan. Atkinson memandang hal ini sebagai suatu reaksi defensif, hanya untuk menampilkan adanya usaha atau tindakan untuk mencapai sesuatu. Individu akan bertahan ditugas-tugas yang sulit karena

kegagalan hanya akan mengkonfirmasi mengenai ketidakmampuan mereka dan mengeleminasi ketidakpastian. Tugas yang sangat mudah juga dipilih karena harapan untuk suksesnya lebih besar daripada tugas mengengah.

Berkaitan dengan hal tersebut, McClelland (1987), menyatakan bahwa *fear of failure* adalah kecemasan yang dialami individu mengenai pandangan orang lain di sekitarnya mengenai performansinya dan seberapa baik individu bisa melakukan performansinya. Kecemasan akan meningkatkan nilai kebersamaan dengan orang lain. Individu dengan *fear of failure* selalu ingin bersama orang lain untuk membicarakan situasi yang dihadapi dan tentang bagaimana individu harus bereaksi untuk mengurangi kecemasan serta ketidakpastian. Hal ini disebabkan individu dengan *fear of failure* sering tidak akurat dalam memperkirakan kemampuannya.

Konsep *fear of failure* kemudian diteliti lebih lanjut oleh Conroy & Elliot (2002), mendefinisikan mengenai *fear of failure* mencakup adanya partisipasi terhadap konsekuensi negatif terhadap kegagalan dan tidak adanya harapan untuk sukses. *Fear of failure* bisa muncul dari konsekuensi negatif yang mengancam diri karena kegagalan. Pendapat Conroy ini juga dilatarbelakangi oleh definisi Biney & Burdic (2001) yang menjelaskan mengenai ketakutan akan gagal yaitu sebagai ketakutan dalam menghadapi kemungkinan untuk gagal dalam mencapai standar prestasi atau tidak memenuhi standar evaluatif untuk sukses.

Rasa malu muncul secara eksplisit dalam definisi *fear of failure*, tetapi *fear of failure* bisa terwujud dalam kecemasan ketika individu melakukan performansi. *Fear of failure* berhubungan dengan ancaman penilaian negatif terhadap kemampuan dan diri individu secara keseluruhan dalam melakukan performansi. Konsekuensi kegagalan diyakini merupakan sumber yang ditakuti atau dicemaskan oleh individu, bukan kegagalan itu sendiri (McClelland, 1987). Hal ini kemudian juga didukung oleh Conroy (2002) yang menyatakan bahwa *fear of failure* terutama konsekuensi negatif kegagalan berupa rasa malu, menurutnya konsep diri individu dan hilangnya pengaruh sosial.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan *fear of failure* adalah suatu reaksi emosional berupa ketakutan yang menimbulkan kecemasan dalam individu ketika menghadapi kemungkinan kegagalan dan berakibat negatif apabila tidak ditangani dengan baik menimbulkan rasa malu dan hilangnya pengaruh sosial, akan tetapi *fear of failure* bisa berdampak positif untuk mendorong individu lebih berhati-hati dalam melakukan kegiatannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Fear of Failure*

Fear of failure merupakan reaksi emosional kuat yang penuh ketidaksenangan subjektif, pergolakan dan keinginan untuk melawan dan melarikan diri sebagai cara untuk mengantisipasi ketidakberhasilan individu.

Conroy (2004) selanjutnya mengemukakan bahwa rasa takut gagal disebabkan oleh :

a) Pengalaman di awal masa kanak-kanak

Membatasi kegiatan anak-anaknya akan menimbulkan perasaan takut gagal. Rasa takut gagal bisa juga ditimbulkan oleh orang tua yang terlalu melindungi anak-anaknya sehingga anak nyaris tidak bisa mencapai suatu prestasi tanpa bantuan penuh dari orang tua karena mereka takut jika nanti melakukan kesalahan.

b) Karakteristik lingkungan

Lingkungan di sini meliputi lingkungan keluarga dan sekolah. Karakteristik keluarga yang penuh tuntutan untuk berprestasi merupakan penyebab rasa takut gagal pada anak. Lingkungan sekolah akan semakin menekan dengan kompetisi untuk mendapatkan nilai dan juara dalam bidang akademik maupun non akademik.

c) Pengalaman belajar

Pengalaman kesuksesan dan kegagalan dalam belajar akan mempengaruhi perasaan takut gagal pada individu. Kesuksesan yang dicapai dan *reward* yang mengiringinya akan mengakibatkan individu merasa harus terus mencapai kesuksesan, sehingga ia akan mengalami perasaan takut gagal. Rasa takut gagal bisa juga disebabkan oleh kegagalan dan dampaknya yang membuat individu merasa tidak mau mengalaminya.

Ancaman akan *fear of failure* bagi para sarjana baru yang sedang mencari pekerjaan dalam kompetisi yang ketat merupakan faktor yang membuat mereka tertekan. Menurut Conroy (2001), *fear of failure* berhubungan langsung dengan dampak negatif secara psikologis maupun fisiologis

misalnya individu mengalami gangguan makan, depresi dan perasaan cemas.

Fear of failure dalam mencapai kehidupan yang sukses sering menjadi alasan munculnya rasa cemas hingga depresi pada sarjana baru yang baru saja lulus dalam mencapai harapan mendapat pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, Santrock (2003).

Adapun beberapa faktor untuk mengurangi *fear of failure* pada pencari kerja. Oglensky (2013), menyatakan bahwa adanya faktor dalam dimensi *psychological capital* dapat mengurangi rasa takut akan kegagalan (*fear of failure*) pada pencari kerja, yaitu:

1. *Self efficacy*, keyakinan dan kepercayaan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk keberhasilan melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.
2. *Optimism*, suasana hati atau sikap terkait dengan interpretasi individu tentang masa depan.

3. Aspek-Aspek *Fear of Failure*

Conroy (2002) telah melakukan penelitian yang komprehensif mengenai rasa takut gagal. *Fear of failure* jika dilihat dari perspektif hubungan antara kognitif dan emosional individu akan diasosiasikan dengan penilaian terhadap ancaman tentang kemampuan individu untuk menyelesaikan atau mencapai tujuan ketika individu gagal dalam melakukan performansi.

Aspek-aspek *fear of failure* menurut Conroy (2002) antara lain:

- a. Ketakutan akan dialaminya sebagai penghinaan dan rasa malu.
Ketakutan akan mempermalukan diri sendiri, terutama jika banyak orang yang mengetahui kegagalannya. Individu mencemaskan apa yang orang lain pikirkan tentang dirinya dan penghinaan serta mendapatkan rasa malu.
- b. Ketakutan akan penurunan estimasi diri (*self-estimate*) individu
Ketakutan ini meliputi perasaan kurang dari dalam individu. Individu merasa tidak cukup pintar, tidak cukup berbakat sehingga tidak dapat mengontrol performansinya.
- c. Ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial
Ketakutan ini melibatkan penilaian orang lain terhadap individu. Individu takut apabila ia gagal, orang lain yang penting baginya tidak akan memedulikan, tidak mau menolong dan nilai dirinya akan menurun di mata orang lain.
- d. Ketakutan akan ketidakpastian masa depan
Ketakutan ini datang ketika kegagalan akan mengakibatkan ketidakpastian dan berubahnya masa depan individu. Kegagalan ini akan merubah rencana yang dipersiapkan untuk masa depan, baik dalam skala kecil atau skala besar.
- e. Ketakutan akan mengecewakan orang yang penting baginya
Ketakutan akan mengecewakan harapan, dikritik, dan kehilangan kepercayaan dari orang lain yang penting baginya seperti orang tua yang akan menimbulkan penolakan orang tua terhadap diri individu.

Aspek rasa takut gagal dalam penelitian ini adalah ketakutan akan dialaminya penghinaan dan rasa malu, ketakutan akan menurunnya *self-estimate* individu, ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial, ketakutan akan ketidakpastian masa depan dan ketakutan akan mengecewakan orang yang penting baginya.

4. Karakteristik *Fear of Failure*

Selanjutnya Conroy (2002) memperinci karakteristik individu yang mengalami rasa takut gagal, yaitu:

1) Memiliki *goal-setting* yang defensif.

Atribusi yang dilakukan oleh para pencari kerja adalah atribusi eksternal.

Para pencari kerja akan menyerah pada faktor-faktor internal yang stabil

dan tidak bisa diubah, contohnya tingkat inteligensi yang kurang tinggi,

kemampuan yang kurang, takdir dan sebagainya. Hal ini kemudian

mendorong para pencari kerja untuk menetapkan tujuan dan sasaran yang

seadanya dengan alasan keterbatasan faktor internal yang stabil.

2) Performansi yang buruk pada situasi tertentu

Terutama situasi yang dipersepsikan penuh tekanan atau situasi baru.

Karakteristik ini bisa dilihat jelas jika para pencari kerja menunjukkan

keragu-raguan dan ketidakpastian bila dihadapkan pada tugas baru, saat

para pencari kerja kurang memperhatikan dan kurang mendengarkan

penjelasan tentang pokok bahasan yang baru serta kurang suka belajar di

bawah tekanan, kurang suka ditanyai karena takut menjawab salah.

3) Menghindari kompetisi

Karakteristik ini bisa dilihat dari sikap individu yang menghindari kompetisi atau persaingan diantara para pencari kerja. Adanya ketidakmampuan individu menghadapi kompetensi dalam mencari pekerjaan.

4) Selalu menginginkan tanggapan positif dari orang lain

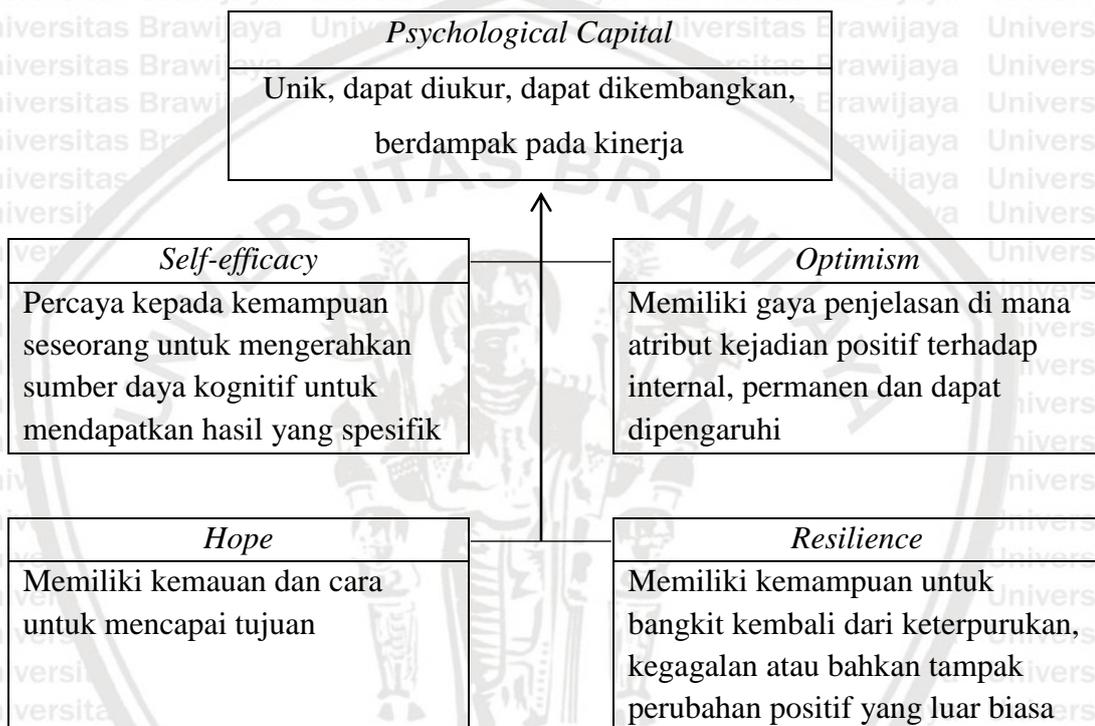
Karakteristik ini bisa dilihat dari perilaku para pencari kerja yang sering meminta umpan balik terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan mengharapkan petunjuk jelas dan berulang-ulang dari orang lain.

B. *Psychological Capital*

1. Definisi *Psychological Capital*

Psychological capital dikembangkan setelah adanya *human capital* dan *social capital*. *Human capital* terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pekerja yang ditampilkan pada kompetensi khusus. *Social capital* terdiri dari kepercayaan, hubungan dengan pekerja lain dan jaringan yang dimiliki (Luthans, 2004). *Psychological capital* berbeda dengan konsep psikologis lainnya karena *psychological capital* dikonseptualisasikan dengan *state-like* serta lebih terbuka terhadap perkembangan, sedangkan beberapa konsep psikologis lain bersifat tetap atau *fixed* dan lebih bersifat *trait-like* (Walumba, 2011). Dengan kata lain *psychological capital* lebih menitik beratkan pada “*who are you?*” atau “siapa kamu?” dan mengembangkan “*who are you becoming?*” atau “akan menjadi siapa kamu nanti?”. *Psychological*

capital mengacu pada empat kapasitas positif psikologis yaitu, *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* (Luthans, 2004). *Psychological capital* memberikan gambaran konseptual yang lebih komprehensif dalam memahami dan mengembangkan aset organisasi, dalam hal ini sumber daya manusia dalam lingkungan kerjanya (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).



Gambar 1. Dimensi *Psychological Capital* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007)

Luthans dkk (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang dan yang ditandai oleh:

- (1) percaya diri (*self-efficacy/confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang, (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan



(4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resilience*) hingga mencapai sukses.

2. Dimensi *Psychological Capital*

Menurut Luthans dkk (2007) dalam bukunya yang berjudul "*Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*" bahwa *psychological capital* memiliki empat dimensi yaitu *self efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resilience*.

a. *Self efficacy*

Definisi *self-efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengerahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas pada konteks tertentu (Luthans dkk, 2007). *Psychological capital efficacy* menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Larson dan Luthans, 2006). Sedangkan menurut James E. Maddux (2005), dalam buku *The Handbook of Positive Psychology*, *self-efficacy* menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu. Menurut teori Bandura, *psychological capital efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan atau rasa percaya diri seseorang tentang kemampuannya untuk mengerahkan motivasinya, kemampuan kognitifnya,

serta tindakan yang diperlukan untuk melakukan tugas dan konteks tertentu dengan sukses (Stajkovic & Luthans, 1998).

Luthans dkk (2007) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* memiliki karakteristik :

1. Mereka memiliki target yang tinggi untuk diri mereka dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit.
2. Menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan.
3. Memiliki motivasi diri yang tinggi.
4. Berusaha untuk mencapai target yang telah dibuat.
5. Tetap gigih meskipun menemui hambatan.

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi tidak menunggu untuk menetapkan sebuah tujuan, meskipun penuh dengan tantangan. Bagi individu dengan *self-efficacy* rendah, keragu-raguan, umpan balik yang negatif, kritik sosial, halangan, kegagalan yang berulang, memiliki dampak yang signifikan, tetapi hal itu tidak berlaku bagi orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi (Luthans dkk, 2007).

b. Hope

Snyder, seorang profesor psikologi klinis *University of Kansas* mendefinisikan *hope* sebagai kondisi motivasi positif yang didasari oleh interaksi akan perasaan sukses (1) *agency (goal-directed energy)* dan (2) *pathways (planning to meet goals)*. Dari definisi ini, harapan melibatkan

willpower dan *waypower*. *Willpower* adalah suatu dimensi penting karena dapat memicu motivasi dan menjaga energi masuk seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan *waypower* merupakan rencana alternatif hasil pemikiran seseorang untuk mencapai tujuannya. Penelitian Synder dalam Luthans dkk, (2007) mendukung ide bahwa *hope* merupakan suatu kognitif atau proses berpikir dimana individu mampu menyusun kenyataan dengan tujuan dan harapan yang menarik atau menantang dan pada akhirnya mendapatkannya dengan cara determinasi *self direct*, energi dan persepsi kontrol internal.

Individu yang memiliki *hope* akan mempunyai berbagai alternatif untuk mencapai tujuan yang diinginkan, walaupun sesungguhnya terdapat hambatan untuk mencapainya. Ada beberapa cara untuk mengembangkan *hope* di dalam diri individu, yaitu dengan menginternalisasi tujuan dan komitmen ke dalam diri dan memecah tujuan menjadi langkah-langkah kecil dan lebih dekat dengan keadaan saat ini secara lebih teratur.

c. *Optimism*

Martin Seligman dalam Luthans dkk, (2007) mendefinisikan optimisme sebagai model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat permanen dan di lain hal menginterpretasikan kejadian negatif kepada aspek eksternal, bersifat sementara dan merupakan faktor yang disebabkan oleh situasi tertentu. Secara konseptual, optimisme menginterpretasikan peristiwa buruk disebabkan oleh pihak eksternal (bukan salah saya), bersifat tidak stabil (hanya terjadi sekali saja) dan merupakan

kejadian spesifik (saat ini). Sedangkan pesimis menginterpretasikan kebalikannya, yaitu peristiwa yang disebabkan oleh pihak internal, bersifat stabil dan merupakan kejadian global (Larson & Luthans, 2006). Dalam penelitian ini, optimis menggambarkan keyakinan bahwa sesuatu yang baik akan diperoleh.

Beberapa hal positif yang dihasilkan dari optimisme adalah seperti kesehatan fisik, mental, *well-being*, *coping* yang efektif untuk situasi sulit dalam hidup, penyembuhan dari penyakit dan obat-obatan, kepuasan hidup dan "*authentic happiness*". Dalam dunia kerja, optimisme ini juga berhubungan secara positif kepada hal-hal yang memuaskan seperti *workplace performance* dan performa di berbagai aspek kehidupan seperti pendidikan, olahraga dan politik. Sedangkan untuk hal negatif yang dapat dihasilkannya adalah seperti depresi, penyakit fisik dan rendahnya performa di setiap bidang kehidupan.

Individu dengan *optimism* yang tinggi akan mampu merasakan implikasi kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri tanpa diremehkan orang lain. Individu ini juga akan memberikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang terkait ketika individu tersebut mencapai kesuksesan (Luthans dkk, 2007).

d. *Resilience*

Resilience merupakan kemampuan untuk memantul kembali atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif,

kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans dkk, 2007). Menurut Masten & Reed (Luthans, 2007), mendefinisikan *resilience* sebagai suatu fenomena yang memiliki karakteristik pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan berisiko. Secara spesifik, individu dapat mengidentifikasi kemampuan kognitifnya, tempramen, persepsi positif terhadap dirinya, pandangan positif terhadap hidupnya, stabilitas emosional, regulasi diri, selera humor dan daya tarik termasuk *attractiveness* sebagai aset yang potensial sehingga dapat berkontribusi terhadap tingkat *resilience* yang lebih tinggi.

Masten dan Reed (Luthans dkk, 2007) menjelaskan bahwa *resilience* bergantung pada dua faktor yaitu *resilience assets* dan *resilience risk*. *Resilience assets* adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif di masa yang akan datang dengan kriteria keluaran yang spesifik. *Resilience risk* adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri, misalnya kecanduan alkohol, obat-obatan terlarang, dan terpapar trauma kekerasan.

C. Pencari Kerja *Fresh Graduate*

Pencari kerja adalah mereka yang tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan. Bisa juga mereka yang pernah bekerja namun diberhentikan karena

suatu alasan sehingga masih terus mencari pekerjaan hingga saat ini (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002).

Menurut Bacan & Nuriyah (2010) *fresh graduate* adalah sebuah status yang pasti disandang para lulusan yang baru selesai menempuh jenjang pendidikannya di perguruan tinggi dan belum memiliki pengalaman kerja formal dan dalam batasan waktu maksimal hingga 1 tahun. Trisnawati (2013) menjelaskan bahwa pada fase ini biasanya mereka cenderung aktif berburu lowongan kerja terkini yang dibuka oleh perusahaan-perusahaan besar maupun perusahaan yang sedang berkembang namun dengan rasa percaya diri yang rendah.

Dari dua uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pencari kerja *fresh graduate* merupakan mereka yang baru saja lulus dari perguruan tinggi dan sedang mencari pekerjaan, namun dalam penelitian ini penulis mengkhususkan pada sarjana strata 1 (S1) yang baru saja lulus baik dari perguruan tinggi negeri maupun swasta.

D. Interkorelasi Antara *Psychological Capital* dan *Fear of Failure*

Para pencari kerja yang baru saja lulus dari perguruan tinggi umumnya memiliki perasaan takut akan kegagalan (*fear of failure*) ketika bersaing dengan para pencari kerja lainnya saat mencari pekerjaan (Trisnawati, 2013). *Fear of failure* bisa muncul dari konsekuensi negatif yang mengancam diri karena kegagalan atau ketidakberhasilan (Conroy, 2003). Eliot & Thrash (2014)

menjelaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir (*undergraduate*) yang akan mencari kerja apabila mempunyai *fear of failure* yang tinggi akan merasa dirinya tidak kompeten, tidak layak dicintai, dan terancam ditinggalkan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mengurangi perasaan takut (*fear of failure*) akan suatu kegagalan pada individu yang sedang mencari pekerjaan yaitu antara lain motivasi untuk mencapai kesuksesan, perasaan optimis yang kuat, efikasi diri yang baik, nama almamater yang dibawanya, serta dukungan keluarga yang penuh (Fahmi, 2011). Faktor-faktor yang ada pada *fear of failure* ini pun juga mencerminkan kesamaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological capital* yang merupakan elemen motivasi dalam pembentukan kesuksesan karir pada individu (Direnzo, 2010). Oglensky (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *psychological capital* ada dua, yakni; perasaan optimis yang kuat; dan efikasi diri yang baik. Individu yang mempunyai konstruk *self-efficacy* dan *optimism* yang tinggi berdampak pada psikologi positif untuk mencari pekerjaan dan mengurangi *fear of failure*.

Psychological capital memiliki hubungan positif dengan kesuksesan karir individu. Cenciotti, dkk (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *career success* maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan promosi dari waktu ke waktu. Luthans, dkk (2007) juga mengatakan bahwa *psychological capital* dapat memberikan dampak positif pada pekerjaan individu, yaitu evaluasi kinerja, kepuasan kerja dan kebahagiaan dalam bekerja. Oleh karena itu, individu yang memiliki

psychological capital akan dapat mengurangi *fear of failure* dalam mencari pekerjaan dan dapat meraih kesuksesan karir dalam pekerjaannya.

E. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, variabel bebas (variabel independen) yang digunakan yaitu *psychological capital* dan variabel terikat (variabel dependen) pada penelitian ini yaitu *fear of failure*. Asumsi dari kerangka penelitian ini adalah apabila para pencari kerja *fresh graduate* dengan *psychological capital* yang tinggi, maka ia akan memiliki *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* yang tinggi sehingga rasa takut akan kegagalan (*fear of failure*) saat mencari kerja akan rendah. Sebaliknya dengan para pencari kerja dengan *psychological capital* yang rendah, maka ia akan memiliki *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* yang rendah sehingga rasa takut akan kegagalan (*fear of failure*) saat mencari kerja akan tinggi.

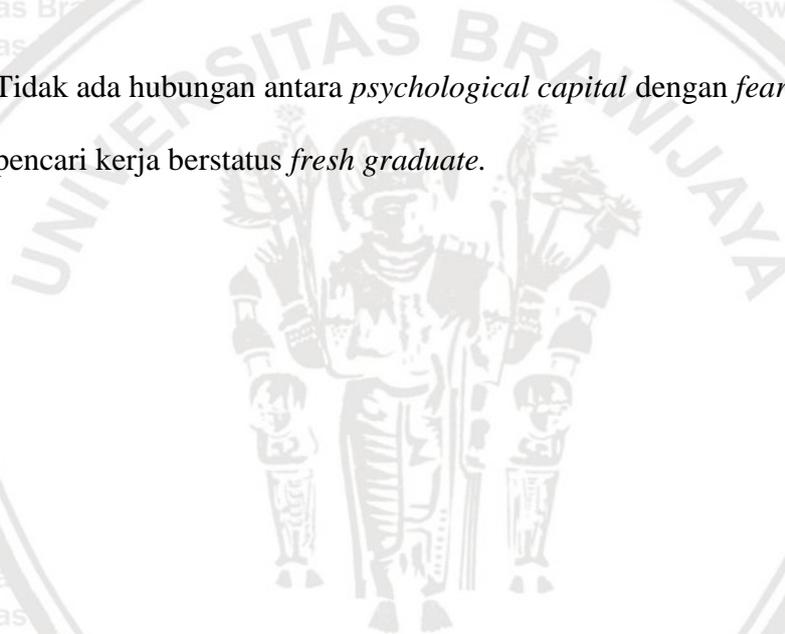
F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan atau dugaan yang masih bersifat sementara (Harlyan, 2012). Lebih

lanjut, Sugiyono (2013) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban ini masih didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada hasil empiris pengumpulan data. Oleh sebab itu dari judul yang diangkat pada penelitian kali ini hipotesis yang muncul yaitu:

Ha : Ada hubungan *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

H0 : Tidak ada hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian dipakai untuk menunjuk pada rencana peneliti tentang bagaimana seorang peneliti akan melaksanakan penelitian (Alsa, 2007).

Pendekatan yang dilakukan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif, yaitu suatu desain yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian secara nyata dalam bentuk angka, sehingga memudahkan proses analisis dan penafsirannya dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik (Azwar, 2013).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, selain itu dapat juga digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel terhadap variabel lain (Sugiyono, 2008). Metode korelasional memungkinkan proses pengukuran terhadap variabel-variabel serta hubungannya dilakukan secara bersamaan dan sifatnya yang murni tanpa intervensi memungkinkan perolehan data secara nyata dan alami (Azwar, 2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing (Azwar,

2007). Dalam penelitian ini mengidentifikasi dua variabel, yakni variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas (X), *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Psychological Capital*.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat (Y), *output*, kriteria, konsekuensi. Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Fear of Failure*.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2013). Definisi operasional merupakan semacam petunjuk pelaksanaan dalam mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Definisi *Psychological Capital*

Psychological Capital atau yang biasanya disingkat dengan *PsyCap* ialah hal positif yang ada pada diri seseorang dengan ditandai oleh karakteristik: 1) memiliki *self-efficacy*, 2) memiliki atribusi positif (*optimism*), 3) memiliki ketekunan untuk mencapai tujuan (*hope*) dan 4) memiliki ketahanan (*resilience*) untuk membantu individu berkembang ke arah yang lebih baik (Luthans, Avolio, & Avey, 2007).

Tabel 1. Dimensi *Psychological Capital*

Dimensi	Deskripsi
<i>Self-efficacy</i>	Individu memiliki kepercayaan diri yang ditandai oleh kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik.
<i>Optimism</i>	Individu mengatribusi peristiwa-peristiwa positif pada sebab-sebab yang personal, bersifat permanen serta pervasive dan individu menginterpretasikan peristiwa-peristiwa negatif pada faktor-faktor yang eksternal, bersifat sementara atau temporer dan situasional.
<i>Hope</i>	Individu mampu menetapkan tujuan dan pengharapan yang menantang, akan tetapi realistis dan kemudian individu tersebut mencoba mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dengan menggunakan kemampuannya sendiri, energi dan persepsi kontrol internal.
<i>Resilience</i>	Kepribadian psikologis individu yang bersifat positif dengan cara menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab.

2. Definisi *Fear of Failure*

Fear of failure merupakan keadaan psikologis yang disebabkan adanya rasa khawatir yang terus-menerus serta ditimbulkan oleh *inner* konflik dan merupakan perasaan tidak menentu yang mencakup adanya antisipasi terhadap konsekuensi negatif yang mengancam diri karena kegagalan atau ketidakberhasilan (Conroy, 2002).

Tabel 2. Dimensi dan Indikator *Fear of Failure*

Dimensi	Indikator
Ketakutan, penghinaan dan rasa malu akan dialaminya	Merasa gelisah ketika mengalami kegagalan
	Ketidapercayaan diri dalam mencoba sesuatu
	Merasa terhina ketika orang lain mengetahui kegagalan
Ketakutan akan menurunnya <i>self estimate</i> individu	Merasa tidak cukup pintar dan berbakat
	Tidak mau berusaha untuk meningkatkan potensi diri
Ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial	Tidak siap menerima kritikan
	Takut tidak dihargai atau diremehkan
Ketakutan akan ketidakpastian masa depan	Tidak mampu membuat rencana-rencana cadangan
	Takut akan masa depannya
Ketakutan akan mengecewakan orang lain	Mengecewakan harapan orang tua dan kerabat
	Kehilangan kepercayaan dari orang lain yang penting baginya, misal sahabat dan pacar

D. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

1. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah penelitian sampel berdasarkan kebetulan di mana individu secara kebetulan dianggap sesuai dengan kriteria peneliti (Sugiyono, 2012).

Peneliti menentukan karakteristik populasi agar tujuan peneliti dapat tercapai. Kriteria populasi yang terlibat dalam penelitian ini yaitu para pencari kerja berstatus *fresh graduate* S1 atau D4 dan belum pernah bekerja sama sekali, yang mana status *fresh graduate* maksimal 1 tahun terhitung dari wisuda.

2. Sampel

Azwar (2013) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi, sehingga tentu harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan G*Power 3.1.9.2 dalam menentukan jumlah sampel dan didapatkan *total sample size* 134 subjek. Dengan menetapkan *effect size medium* (0.3) dengan *power* sebesar 0.95. Peneliti mendapatkan subjek sebesar 155 subjek dalam pelaksanaan penelitian.

E. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, tentunya terdapat tahapan-tahapan yang perlu dilakukan oleh peneliti, berikut adalah tahapan atau proses penelitian kuantitatif menurut Azwar (2013), yakni:

1. Identifikasi Masalah

Langkah awal yang harus dilakukan oleh peneliti, setelah memperoleh dan menentukan topik penelitian adalah mengidentifikasi permasalahan yang hendak dipelajari. Identifikasi dimaksudkan sebagai penegasan batas-batas permasalahan, sehingga cakupan penelitian tidak keluar dari tujuannya. Identifikasi masalah terdiri atas dua langkah pokok, yaitu:

a. Penguraian latar belakang permasalahan, dimaksudkan untuk mengutarakan dan menjelaskan mengenai latar belakang mengapa sesuatu dianggap sebagai masalah, fenomena apakah yang tampak di mata peneliti sehingga memerlukan penelitian.

b. Perumusan permasalahan, dimaksudkan sebagai rangkuman dari permasalahan yang telah diuraikan dari latar belakang masalah.

Perumusan masalah biasanya berupa pertanyaan-pertanyaan dasar dalam penelitian dan seringkali terdapat jawaban sementara terhadap pernyataan yang diformulasikan dalam bentuk hipotesis penelitian.

2. Menyusun Landasan Teori dan Merumuskan Hipotesis

Sebelum menentukan pernyataan hipotesis dalam penelitian, terlebih dahulu penelitian harus:

- a. Membaca dan menelaah ulang teori serta konsep-konsep yang membahas mengenai variabel-variabel penelitian dan hubungannya.
- b. Peneliti membaca dan menelaah ulang temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan penelitian.

3. Menentukan Variabel Penelitian

Hipotesis yang sebelumnya telah ditentukan mengarahkan pada penelitian yang selanjutnya menentukan variabel yang menjadi target utama penelitian. Identifikasi variabel pada dasarnya adalah pernyataan eksplisit mengenai apa dan bagaimana fungsi masing-masing variabel yang kita perhatikan. Kemudian, bagi setiap variabel yang telah diidentifikasi perlu dilakukan operasionalisasi, yaitu merumuskan definisi operasional masing-masing variabel.

4. Memilih Instrumen Penelitian

Instrumen pengukur variabel penelitian memegang peranan penting dalam memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya. Bahkan validitas hasil penelitian sebagian besar sangat bergantung pada kualitas instrumen pengumpulan data. Bentuk-bentuk instrumen pengumpulan data yang digunakan, masalah ketepatan tujuan dan penggunaan instrumen (validitas) dan keterpercayaan hasil ukurannya (reliabilitas) merupakan dua karakter yang tidak dapat ditawar-tawar, disamping tuntutan akan adanya objektivitas, efisiensi dan ekonomis.

5. Menentukan Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Apabila subjek penelitian terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung. Sebaliknya, jika subjek penelitian sangat banyak dan berada di luar jangkauan sumber daya peneliti, atau apabila batasan populasinya tidak mudah untuk didefinisikan, maka dapat dilakukan studi sampel.

6. Mengumpulkan Data

Data penelitian dapat dikumpulkan melalui beberapa macam-macam metode pengumpulan data, yaitu dengan instrumen pengumpulan data. Data yang dikumpulkan berupa data primer. Data primer diperoleh dari teknik pengambilan data yang berupa kuesioner. Dalam penelitian ini cara mengumpulkan data menggunakan media online dengan menggunakan *google form* yang mulai dibagikan (*share*) di berbagai media sosial, antara lain: facebook dan twitter. Kuesioner tersebut ditujukan kepada subjek yang sesuai dengan kriteria yaitu pencari kerja *fresh graduate* S1 dan belum pernah bekerja sama sekali.

7. Mengolah Data

Pengolahan data diawali dengan tabulasi data ke dalam suatu tabel induk, klasifikasi data, analisis deskriptif, pengujian hipotesis penelitian dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh akan peneliti olah dengan menggunakan program aplikasi SPSS 21 for

Windows dalam membantu proses penghitungan uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta analisis deskriptif.

8. Menulis Laporan Hasil Penelitian

Tahap akhir dalam tahap pelaksanaan penelitian adalah melaporkan hasil penelitian di lapangan dalam bentuk laporan ilmiah tertulis yang dapat dipertanggung jawabkan.

F. Instrumen Penelitian

Skala yang yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Djaali, 2008). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu:

1. Skala *psychological capital* menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Octaviani, Susilawati, & Ilhamuddin (2015). Skala tersebut terdiri dari 15 *item* valid dengan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* 0,896. Skala tersebut awalnya disusun oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) yang bernama PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) dengan 24 *item* menggunakan respon jawaban 6 poin tipe skala Likert. Berikut ini merupakan respon jawaban:

Tabel 3. Skor Respon Jawaban PCQ

<i>Item Favorable</i>		<i>Item Unfavorable</i>	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	6	Sangat setuju	1
Setuju	5	Setuju	2
Agak setuju	4	Agak setuju	3
Agak tidak setuju	3	Agak tidak setuju	4
Tidak setuju	2	Tidak setuju	5
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	6

Tabel 4. *Blueprint* Skala *Psychological Capital* Sebelum dan Sesudah Uji Coba

No.	Dimensi	No. Item	Jumlah Item
1	<i>Self efficacy</i>	1, 2, 3, 4, 5	5
2	<i>Hope</i>	6, 7, 8	3
3	<i>Resilience</i>	9, 10, 11, 12	4
4	<i>Optimism</i>	13, 14, 15	3
Jumlah			15

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan *item* yang berjumlah 15 *item* dengan *item favorable*. Skor total yang didapatkan dari skala tersebut merupakan petunjuk tinggi rendahnya *psychological capital*.

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *psychological capital* yang dimiliki oleh subyek.

Begitu pula sebaliknya, apabila skor dalam skala *psychological capital* rendah, maka rendah pula *psychological capital* yang dimiliki oleh subyek.

Dan berdasarkan tabel di atas pula, dapat dilihat bahwa tidak terdapat perubahan dalam skala *psychological capital* tetap terdapat 15 *item* pernyataan setelah melakukan uji coba

2. Skala *fear of failure* menggunakan instrumen yang telah ditransadaptasi kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Trisnawati, Susilawati & Silviandari (2013). Skala tersebut terdiri dari 14 *item* valid dengan nilai koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* sebesar 0,858. Skala *fear of failure* berdasarkan teori Conroy (2002), terdiri dari lima dimensi utama yaitu dimensi ketakutan akan dialaminya penghinaan dan rasa malu, ketakutan akan menurunnya *self-estimate* individu, ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial, ketakutan akan ketidakpastian masa depan dan ketakutan akan mengecewakan orang lain dengan 22 *item* menggunakan respon jawaban 5 poin tipe skala Likert. Berikut ini merupakan skor respon jawaban:

Tabel 5. Pedoman Penilaian Jawaban Skala *Fear of Failure*

Jawaban	Nilai <i>Item</i> Favorable	Nilai <i>Item</i> Unfavorable
SS (Sangat Sesuai)	5	1
S (Sesuai)	4	2
R (Ragu-ragu)	3	3
TS (Tidak Sesuai)	2	4
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	5

Tabel 6. Blue Print Skala *Fear of Failure* Sebelum Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	No. <i>Item</i>					
			Sebelum F	Jumlah UF	Setelah F	Jumlah UF		
1	Ketakutan akan dialaminya penghinaan dan rasa malu	Merasa gelisah ketika mengalami kegagalan	2	-	1	2	-	1
		Ketidakpercayaan diri dalam mencoba sesuatu	3	-	1	3	-	1
		Merasa terhina ketika orang lain mengetahui kegagalan	11	-	1	1	-	1
2	Ketakutan akan menurunnya <i>self-</i>	Merasa tidak cukup pintar dan tidak cukup berbakat	6	-	1	-	-	0

	<i>estimate</i> individu	Tidak mau berusaha untuk meningkatkan potensi diri	8	-	1	7	-	1
3	Ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial	Tidak siap menerima kritikan	5	-	1	5	-	1
		Takut tidak dihargai atau remeh	10	-	2	9	-	1
4	Ketakutan akan ketidakpastian massa	Tidak mampu membuat rencana-rencana cadangan	4	-	2	4	-	1
		Takut akan masa depannya	12	-	1	1	-	1
5	Ketakutan akan mengecewakan orang lain	Mengecewakan harapan orang tua dan kerabat	9	13	1	8	-	1
		Kehilangan kepercayaan diri	7	1	2	6	1	2
Total			14			11		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan *item* berjumlah 14 *item* dengan *item favorable* berjumlah 11 *item* dan *item unfavorable* berjumlah 3 *item* menjadi 11 *item* dengan *item favorable* berjumlah 10 dan *item unfavorable* berjumlah 1. Skor dari setiap *item* tersebut dijumlahkan sehingga menjadi skor total *item*. Skor total yang didapatkan dari skala tersebut merupakan petunjuk tinggi rendahnya *fear of failure*. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari skala *fear of failure*, maka semakin tinggi pula *fear of failure* yang dimiliki oleh subyek.

Berdasarkan tabel di atas pula, dapat dilihat bahwa terdapat perubahan dalam skala *fear of failure*. Jumlah *item* pernyataan dalam skala empati dari 14 *item* menjadi 11 *item* pernyataan setelah dilakukan uji coba.

Pernyataan tersebut gugur karena kurang dari nilai koefisien korelasi 0.30.

G. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Coba Skala

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba atau try out terhadap skala yang telah dibuat. Uji coba ini dilakukan kepada subjek yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian. Peneliti melakukan uji coba try out kepada 35 subjek lulusan *fresh graduate* dan sedang mencari pekerjaan. Uji coba dilakukan dengan sampel berukuran kecil ($N = \pm 30$ orang) untuk memeriksa apakah kalimat yang dipergunakan sudah dimengerti oleh pembaca dan dipahami sama sebagaimana yang dikehendaki oleh peneliti (Azwar, 2014).

2. Analisis Item

a. Daya Diskriminasi Item

Daya diskriminasi *item* digunakan untuk melihat sejauh mana *item* yang bersangkutan berfungsi sebagai skala dan sejauh mana *item* tersebut mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya diskriminasi *item* dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor *item* dengan distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2012).

Pengujian daya diskriminasi ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 21 for windows. Daya diskriminasi dapat dilihat melalui skor *corrected item-total correlation*. Sebuah *item* dikatakan memiliki daya beda yang bagus apabila memiliki nilai koefisien korelasi *item* total

minimal $> 0,30$ akan tetapi apabila ada banyak *item* yang gugur dan tidak terwakili dalam satu dimensi, maka koefisien korelasi dapat diturunkan menjadi 0.25 (Azwar, 2012). *Item* yang memiliki nilai koefisien korelasi *item* total di bawah standar yang digunakan, maka *item* tersebut dinyatakan gugur.

Hasil dari 35 subjek penelitian untuk uji coba skala kemudian dihitung dengan SPSS 21 untuk mengetahui nilai koefisien korelasi *item* total masing-masing *item*. *Item* yang memiliki koefisien korelasi *item* total di bawah 0.30 dinyatakan gugur. Hal ini sesuai dengan pendapat Azwar yang telah dikemukakan sebelumnya. Dari hasil penghitungan SPSS 21 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Seleksi Skala *Psychological Capital*

Dimensi	No. Item	Keterangan	Jumlah
Self Efficacy	1, 2, 3, 4, 5	Lolos	5
Hope	6,7, 8	Lolos	3
Resilience	9, 10, 11, 12	Lolos	4
Optimism	13, 14, 15	Lolos	3
Total			15

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa tidak terdapat perubahan dalam skala *psychological capital*. Jumlah *item* pernyataan dalam skala *psychological capital* tetap terdapat 15 setelah dilakukan uji coba.

Berikutnya pada skala *fear of failure*, terdapat 11 *item* pernyataan yang lolos dan 3 *item* pernyataan yang gugur. Berikut adalah rincian *item* setelah uji coba:

Tabel 8. Hasil Uji Seleksi Skala *Fear of Failure*

Dimensi	No. Item	Keterangan	Jumlah
Ketakutan akan dialaminya penghinaan dan rasa malu	2, 3, 11	Lolos	3
Ketakutan akan menurunnya <i>self-estimate</i> individu	6, 8	Tidak Lolos	1
Ketakutan akan hilangnya pengaruh sosial	5, 10, 13*	Lolos	2
		Tidak Lolos	1
Ketakutan akan ketidakpastian masa depan	1*, 4, 12	Lolos	3
Ketakutan akan mengecewakan orang lain	7, 9, 14*	Lolos	2
		Tidak Lolos	1
Total			14

Keterangan: (*) *item unfavorable*

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa terdapat perubahan dalam skala *fear of failure*. Jumlah *item* pernyataan dalam skala *fear of failure* dari 14 *item* menjadi 11 *item* pernyataan setelah dilakukan uji coba. Pernyataan tersebut gugur karena kurang dari nilai koefisien keralasi 0,30.

b. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauh mana akurasi suatu alat ukur atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2012). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2014). Penelitian ini menggunakan tipe validitas isi (*content validity*) yaitu validitas logis (*logical validity*).

Validitas logis didasarkan pada sejauh mana *item* tes merupakan representasi dari ciri-ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2012).

Suatu objek ukur harus dibatasi kawasan keperilakuannya secara jelas dan komprehensif, kalau tidak akan menyebabkan terikutnya *item* yang tidak relevan dan tertinggalnya bagian penting dari aspek yang diukur (Azwar, 2012). Validitas logis dalam penelitian menggunakan penilaian oleh *expert judgement* (penilaian dari ahli). Para ahli yang dimaksud adalah individu yang ahli dibidangnya serta memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa *item*. *Expert judgement* dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing yang menilai apakah *item-item* tes telah mencerminkan perilaku yang hendak diukur atau tidak.

c. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menurut Azwar (2012) adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif sama, tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali kepada subjek yang sama. Dalam penelitian ini, reliabilitas penelitian diukur menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan perhitungan rumus *Cronbach's Alpha*. Peneliti memilih metode ini karena pendekatan ini merupakan salah satu pendekatan reliabilitas yang mampu mengatasi beberapa masalah yang ditemui pada pendekatan tes ulang. Selain itu, alasan penggunaan *Cronbach's Alpha* adalah karena koefisien alpha akan memberikan nilai yang lebih kecil atau sama

besar dengan nilai reliabilitas yang sebenarnya. Dengan demikian, akan ada kemungkinan bahwa reliabilitas yang sebenarnya jauh lebih tinggi daripada koefisien alpha (Azwar, 2012). Suatu *item* dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (>0.60). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 21 *for windows*.

Tabel 9. Indeks Koefisien Reliabilitas Cronbach's Alpha

No.	Nilau Interval	Kriteria
1.	<0.20	Sangat Rendah
2.	0.20-0.039	Rendah
3.	0.40-0.59	Cukup
4.	0.60-0.79	Tinggi
5.	0.80-1.00	Sangat Tinggi

Setelah peneliti melakukan uji coba instrumen, peneliti melakukan perhitungan reliabilitas dari instrumen yang digunakan. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Psychological Capital* dan *Fear of Failure*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah <i>Item</i>	Reliabilitas
<i>Psychological Capital</i>	0.937	15	Sangat Tinggi
<i>Fear of Failure</i>	0.844	11	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari skala *psychological capital* adalah 0.937 dengan jumlah *item* tetap sebanyak 15 *item*. Sedangkan untuk skala *fear of failure* dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari skala *fear of failure* sebesar 0.844 dengan jumlah *item* awal sebanyak 14 *item* menjadi 11 *item*. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua skala tersebut memenuhi

kategori reliabilitas sangat tinggi (0.80-1.00) dan layak untuk dijadikan alat ukur penelitian.

H. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Juanita (2013), uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas perlu dilakukan mengingat data penelitian yang telah diperoleh akan dianalisa dengan menggunakan pendekatan parametrik, sehingga data harus berdistribusi normal.

Menurut Sarjono dan Juanita (2013) metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan untuk data pengamatan berjumlah besar (>50). Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal apabila angka signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05.

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut.:

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (K-S)

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	0,127	Normal
<i>Fear of Failure</i>	0,174	Normal

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel *psychological capital* nilai signifikansi sebesar 0,127 ($p > 0,05$). Hal ini berarti pada variabel *psychological capital* data terdistribusi dengan

normal sehingga memenuhi uji normalitas. Pada variabel *fear of failure* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,174 ($p > 0,05$) yang berarti data pada variabel *fear of failure* terdistribusi dengan normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji apakah sekumpulan data sesuai dengan garis linear atau tidak, apakah penurunan atau peningkatan pada satu variabel akan diikuti oleh penurunan atau peningkatan pada variabel lainnya. Uji linearitas dalam penelitian dalam penelitian ini akan menggunakan *test for linearity* dari program *SPSS 21 for Windows*. Jika nilai signifikansi pada *deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka hubungan antar variabel adalah linear (Sarjono & Juanita, 2013). Berdasarkan analisis yang dilakukan, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 12. Uji Linearitas
ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
		(Combined)	2613,665	30	87,122	1,633	0,033
<i>Fear of Failure * Psychological Capital</i>	Between Groups	Linearity	385,383	1	385,383	7,222	0,008
		Deviation from Linearity	2228,282	29	76,837	1,440	0,088
	Within Groups		6617,213	124	53,365		
Total			9230,877	154			

Berdasarkan hasil uji linearitas seperti yang ditunjukkan pada tabel, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088 ($p > 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang linear antara variabel *psychological capital* dengan variabel *fear of failure*.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui arah dan kuatnya pengaruh antara dua variabel atau lebih diperlukan uji korelasi. Untuk mengetahui suatu hipotesis dapat diterima atau harus ditolak adalah dengan menentukan taraf signifikansi yang diinginkan. Taraf signifikansi adalah kesediaan dan keberanian peneliti untuk secara maksimal mengambil resiko kesalahan dalam menguji hipotesis (Bungin, 2008). Taraf signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5%. Besarnya korelasi adalah 0-1. Korelasi dapat bernilai positif dan negatif. Nilai korelasi *Pearson* dilihat dari hasil *output SPSS 21*, yang selanjutnya untuk memberi interpretasi kuatnya hubungan yang ada maka dapat menggunakan pedoman seperti pada tabel di bawah ini (Sarjono, 2011).

Tabel 13. Interpretasi nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Lemah
0,00-0,199	Sangat Lemah

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang dilakukan pada individu yang telah lulus menjadi sarjana (*fresh graduate*), belum mempunyai pengalaman kerja dan sedang mencari pekerjaan. Penelitian ini pengambilan data secara online dengan cara penyebaran menggunakan *google form* dan disebar melalui media sosial dan aplikasi *chatting* seperti *line* dan *whatsapp* ke semua kontak. Penjelasan penelitian ini meliputi gambaran umum subjek penelitian, analisis deskriptif dan hasil uji hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, subjek penelitian berjumlah 155 orang. Deskripsi subjek penelitian dapat diketahui melalui data identitas subjek yang diperoleh. Identitas subjek yang diperoleh meliputi jenis kelamin dan usia. Berikut ini adalah tabel mengenai deskripsi subjek penelitian:

Tabel 14. Gambaran Umum Subjek Penelitian

No.	Sampel	Jumlah	Presentase	Mean Usia
1	Laki-laki	50	32,26%	22,76
	Perempuan	105	67,74%	22,55
	Total	155	100%	-

	Akuntansi	21	13,55%	-
	Budidaya Perairan	13	8,39%	-
	Hubungan Internasional	19	12,25%	-
	Ilmu Komunikasi	17	10,97%	-
2	Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris	12	7,75%	-
	Psikologi	60	38,71%	-
	Statistika	7	4,51%	-
	Teknik Informatika	6	3,87%	-
	Total	155	100%	-

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa subjek penelitian berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan usia rata-rata laki-laki 22,76 dan rata-rata usia perempuan 22,55. Penelitian ini didominasi dengan subjek yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 67,74% atau 105 orang. Penelitian ini juga didominasi dengan subjek dari jurusan psikologi sebesar 38,71% atau 60 orang.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel (Siregar, 2015). Kemudian, yang menjadi dasar analisis deskriptif adalah dengan cara menghitung skor maksimum, skor minimum, mean (nilai tengah), dan standar deviasi dari masing-masing variabel.

Skor yang diperlukan dalam analisis deskriptif adalah skor hipotetik dan skor empirik. Skor hipotetik dihasilkan dari perhitungan manual dan sedangkan skor empirik dihasilkan menggunakan bantuan program *IBM*.

SPSS Statistics 21 for windows. Perhitungan skor hipotetik dan empirik bertujuan untuk membandingkan data yang di dapatkan secara hipotetik dengan data yang di dapatkan dari lapangan. Berikut ini merupakan gambaran dari perbandingan antara skor hipotetik dan skor empirik pada setiap variabel penelitian :

Tabel 15. Deskripsi Data Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Psychological Capital</i>	Skor Minimum	15	56
	Skor Maksimum	90	90
	Mean	52,5	73
	Standar Deviasi	12,5	24,33
<i>Fear of Failure</i>	Skor Minimum	11	14
	Skor Maksimum	55	50
	Mean	33	32
	Standar Deviasi	7,33	6

Skor empirik didapatkan melalui penghitungan menggunakan *SPSS 21 for Windows*. Maka skor empirik untuk variabel *psychological capital* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 73 dengan skor minimum sebesar 56 dan skor maksimum sebesar 90, sedangkan untuk standar deviasi sebesar 24,33. Skor empirik untuk variabel *fear of failure*, didapatkan nilai rata-rata sebesar 32 dengan skor minimum sebesar 14 dan skor maksimum sebesar 50, sedangkan untuk standar deviasi sebesar 6.

Skor hipotetik didapatkan melalui penghitungan manual. Variabel *psychological capital* terdiri dari 15 item dengan skor terendah untuk pilihan jawaban diberi skor 1 sedangkan untuk skor tertinggi diberi skor 6. Untuk skor hipotetik didapatkan skor terendah 15 dan skor tertinggi 90.

Didapatkan deviasi standarnya bernilai $SD = 12,5$ dan rata rata (mean hipotetik) sebesar 52,5.

Untuk skor hipotetik variabel *fear of failure* yang memiliki 11 item pertanyaan dengan skor terendah 1 sedangkan untuk skor tertinggi diberi skor 5. Untuk skor terendah sebesar 11 dan skor tertinggi 55. Didapatkan deviasi standarnya bernilai $SD = 7,33$ dan rata-rata (mean hipotetik) sebesar 33.

Kategorisasi variabel *psychological capital* akan dibagi menjadi 3 (tiga) kategori yang mengacu pada Azwar (2011) sebagai berikut:

Tabel 16. Kategori Daerah Keputusan

Kategori	Daerah Keputusan
Rendah	$X < (\mu - SD)$
Sedang	$(\mu - SD) \leq X < (\mu + SD)$
Tinggi	$(\mu + SD) \geq X$

Tabel 17. Kategori Psychological Capital

Kategori	Daerah Keputusan	Jumlah	Presentase
Rendah	$X < 40$	0	0%
Sedang	$40 \leq X < 65$	17	10,97%
Tinggi	$65 \geq X$	138	89,03%
Total		155	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jika subjek penelitian yang memiliki *psychological capital* rendah tidak ada dengan presentase 0%.

Subjek dengan *psychological capital* sedang berjumlah 17 orang dengan presentase 10,97% dan subjek penelitian memiliki *psychological capital* yang tinggi berjumlah 138 orang dengan persentase 89,03%. Maka dapat disimpulkan jika mayoritas subjek memiliki *psychological capital* yang

tinggi, yang berarti bahwa subjek dinilai memiliki *psychological capital* yang baik.

Kategorisasi variabel *fear of failure* yang diteliti akan dibagi berdasarkan tiga kategori yang mengacu pada Azwar (2011) sebagai berikut :

Tabel 18. Kategori Daerah Keputusan

Kategori	Daerah Keputusan
Rendah	$X < (\mu - SD)$
Sedang	$(\mu - SD) \leq X < (\mu + SD)$
Tinggi	$(\mu + SD) \geq X$

Tabel 19. Kategori *Fear of Failure*

Kategori	Daerah Keputusan	Jumlah	Presentase
Rendah	$X < 26$	43	27,74%
Sedang	$26 \leq X < 40$	93	60,00%
Tinggi	$40 \geq X$	19	12,26%
Total		155	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jika subjek yang memiliki *fear of failure* yang rendah berjumlah 43 orang dengan presentase 27,74%.

Subjek dengan *fear of failure* sedang berjumlah 93 orang dengan presentase 60,00% dan subjek penelitian memiliki *fear of failure* yang tinggi berjumlah 19 orang dengan presentase 12,26%. Maka dapat disimpulkan jika mayoritas subjek memiliki *fear of failure* sedang, yang berarti bahwa subjek dinilai memiliki *fear of failure* yang cukup.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS 21 for Windows* dengan teknik *Product Moment Pearson*. Berikut

adalah hasil analisis korelasi antara *psychological capital* dengan *fear of failure*:

Tabel 20. Uji Korelasi Product Moment Pearson Correlations

	<i>Psychological Capital</i>	<i>Fear of Failure</i>
<i>Psychological Capital</i>	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	-0,204**
	N	155
<i>Fear of Failure</i>	Pearson Correlation	-0,204**
	Sig. (2-tailed)	0,11
	N	155

Hasil analisis korelasi antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* diperoleh nilai korelasi sebesar -0,204 dengan signifikansi 0,011 ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif yang berbunyi “terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*” diterima.

Nilai korelasi *pearson* yang dihasilkan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel *psychological capital* dengan variabel *fear of failure* memiliki korelasi yang negatif yang berarti semakin tinggi *psychological capital* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* maka akan semakin rendah *fear of failure*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* maka akan semakin tinggi *fear of failure*.

4. Hasil Analisis

Penelitian menggunakan uji asumsi klasik untuk mengelola data. Berdasarkan hasil uji normalitas, data terdistribusi secara normal ($p > 0,05$). Data juga menunjukkan hasil yang linear, diperolehnya *deaviation of linearity* sebesar 0,088 ($p > 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* bernilai negatif ($r = -0,204$, $p = 0,011$) yang berarti bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* maka akan semakin rendah *fear of failure*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* maka akan semakin tinggi *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

B. Pembahasan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*, dengan nilai koefisien korelasi negatif sebesar -0,204 yang berarti hubungan *psychological capital* dengan *fear of failure* lemah, dengan nilai signifikansi 0,011 ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_a peneliti yaitu ada hubungan antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* terbukti.

Hasil analisis tersebut juga memperlihatkan bahwa korelasi yang terjadi berbentuk korelasi negatif yang berarti semakin tinggi *psychological capital* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* maka *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* semakin rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah *psychological capital* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* maka *fear of failure* akan semakin tinggi.

Analisis deskriptif untuk *psychological capital* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* yang merupakan subjek dari penelitian ini masuk ke dalam rentang daerah keputusan pada pedoman kategorisasi tinggi dengan presentase 89,03%, hal ini sesuai dengan teori yang dinyatakan Luthans dkk (2007) bahwa *psychological capital* sebagai hal positif psikologis yang dimiliki oleh setiap individu berguna untuk membantu individu tersebut dapat berkembang. Hal tersebut ditandai oleh; (1) percaya diri (*self-efficacy/confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan; (2) memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa yang akan datang; (3) tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil; dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resilience*) hingga mencapai sukses.

Berdasarkan analisis deskriptif *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* masuk ke dalam rentang daerah kategorisasi sedang dengan presentase 60,00%. Eliot & Thrash (2014) menjelaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir (*undergraduate*) yang akan mencari kerja apabila mempunyai *fear of failure* yang tinggi akan merasa dirinya tidak kompeten, tidak layak dicintai, dan terancam ditinggalkan. Hal ini terjadi ketika para *fresh graduate* dihadapkan

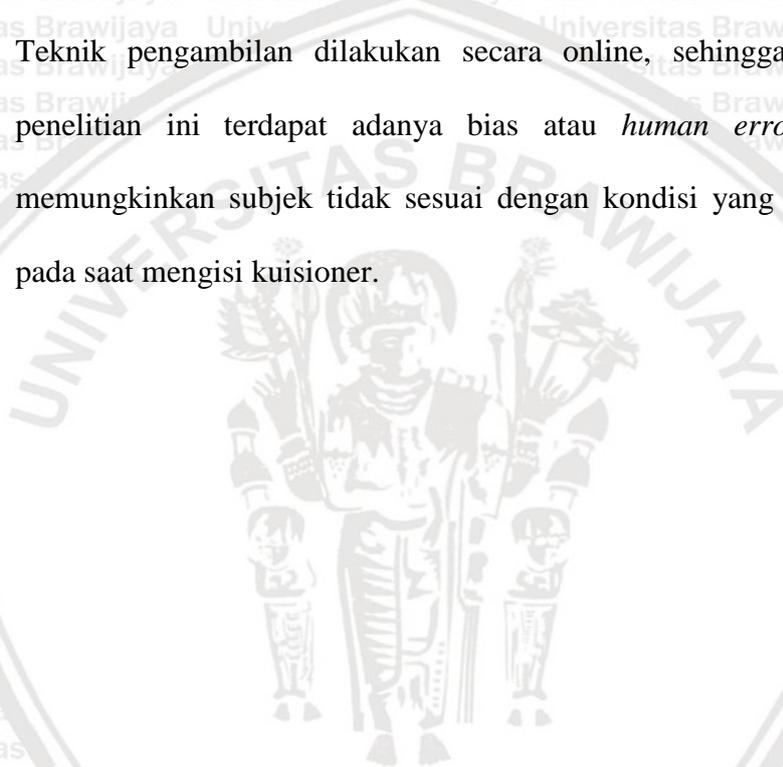
dengan situasi dunia kerja, dimana mereka harus bersaing secara ketat dengan para pencari kerja lulusan tahun sebelumnya atau bahkan para pencari kerja yang telah memiliki pengalaman sehingga banyak dari mahasiswa *fresh graduate* yang mengalami ketakutan akan kegagalan (*fear of failure*) ketika mencari pekerjaan (Elyta, 2012). *Fear of failure* secara jelas menunjukkan adanya implikasi negatif dalam beberapa hal, diantaranya pilihan tugas, usaha yang dikeluarkan, kegigihan, pencapaian performansi, motivasi intrinsik dan kesejahteraan. Situasi tersebut secara tidak langsung mempercepat dan mempengaruhi pengambilan keputusan, strategi penghindaran secara spesifik, misalnya penghindaran terhadap performansi yang akhirnya secara langsung mendesak dan menimbulkan pertentangan antara ingin menghindari ketakutan akan kegagalan atau mencapai kesuksesan maupun harapan akan sukses (Fitria & Riyono, 2006).

Chen & Lim (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *psychological capital* penting dalam mempertahankan individu selama kesulitan meskipun pengangguran. individu dengan *psychological capital* yang tinggi yakin tentang kemampuan dan kompetensinya, tetap optimis tentang masa depan, bertekun dalam pencarian pekerjaan dan mampu menemukan beberapa jalur untuk mengatasi hambatan selama pencarian kerja. *Psychological capital* mempunyai hubungan positif yang sangat signifikan untuk persiapan mencari pekerjaan ($b = 0,67, p < 0,01$). Maka dari itu, dengan mempunyai *psychological capital* yang baik diharapkan bisa menekan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* untuk mencari kerja, dikarenakan akan mempengaruhi kepuasan kerja dan promosi dari waktu ke waktu ketika sedang bekerja (Cenciotti, dkk. 2016).

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian ini hanya dilakukan pada *fresh graduate* S1 atau D4, sehingga hasilnya mungkin belum tentu sama dengan subjek yang lulusan baru di bawah S1, diantaranya D3 dan SMK atau SMA.
2. Teknik pengambilan dilakukan secara online, sehingga kemungkinan penelitian ini terdapat adanya bias atau *human error* yang dapat memungkinkan subjek tidak sesuai dengan kondisi yang dialami subjek pada saat mengisi kuisioner.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian diterima dimana terdapat hubungan yang signifikan yaitu 0,011 ($p < 0,05$) antara *psychological capital* dengan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.
2. Hubungan yang terjalin antara *psychological capital* dan *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate* adalah hubungan negatif dengan nilai korelasi sebesar -0,204 yang berarti semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki individu maka akan semakin rendah *fear of failure* pada pencari kerja berstatus *fresh graduate*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan untuk subjek dengan tingkat pendidikan lulusan baru di bawah S1 atau D4, diantaranya D3 dan SMK atau SMA.

b. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan teknik pengambilan data *paper based questionnaire* sehingga peneliti bisa melihat langsung subjek dan diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias.

2. Saran Praktis

Bagi *fresh graduate* yang mempunyai *fear of failure* (ketakutan akan kegagalan) ketika mencari pekerjaan agar yakin dengan kemampuan dan kompetensinya, tetap optimis dengan masa depan, bersungguh-sungguh dalam pencarian pekerjaan dan berharap yang lebih baik untuk mampu menemukan beberapa jalur untuk mengatasi hambatan selama pencarian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alsa, A. (2007). *Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bacan & Nuriyah. (2010). Gambaran Persepsi Mahasiswa Fresh Graduate Universitas Indonesia Terhadap Kuliah Atau Bekerja Di Luar Negeri. *Jurnal Humaniora, Vol. 1, 91-99*.

Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strenght in Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 33, No. 6, August: 811-839*.

Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2016). Psychological Capital and Career Success Over Time: The Mediating Role of Job Crafting. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.

Conroy, D. E. (2003). Representational Models Associated with Fear of Failure Adolencents and Young Adults. *Journal of Personality, Vol. 71 : 5*.

Conroy, D. E. & Elliot A. J. (2004). Fear of failure and achievement goals in Spot: Addressing the issue of the chicken and the egg. *Journal of Anxiety, Stress and Coping. Vol. 17, No. 3, 271-285*.

Conroy, D. E., et al. (2002). Multidimensional Fear of Failure Measurement: The Performance Failure Appraisal Inventory. *Journal of Applied Sport Psychology, Vol. 14, 76-90*.

Conroy, D. E., Poczwadowski, A., & Hennen, K. P. (2001). Evaluative Criteria and Emotional Responses Associated with Failure and Success Amon Elite Athletes and Performing Artist. *Journal of Applied Sport Psychology, Vol. 13, 300-322*.

Dianisah, N. (2014). Takut Akan Kegagalan Mencari Kerja Pada Mahasiswa Ushuludin Dan Filsafat UIN Sunan Ampel Surabaya. *Jurnal Program Studi Psikologi: UIN Sunan Ampel Surabaya*.

Direnzo, M. S. (2010). An Examination of the Roles of Protean Career Orientation and Career Capital on Work and Life Outcomes. *Journal of Philosophy, 1-215*.

Djaali & Pudji. (2008). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.

- Elliot, A. J. & Sheldon, K. M. (1997). Avoidance Achievement Motivation: A Personal Goals Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 171-185.
- Elliot, A. J. & Thrash, T M. (2004). The Intergrational Transmission of Fear of Failure. *Personality and Social Psychology Buletin*.
- Elyta, D. A. (2015). Hubungan Career Capital dengan Job Search Behavior pada Pencari Kerja Berstatus Fresh Graduate. *Jurnal Program Studi Psikologi: Universitas Brawijaya*.
- Fahmi, Fauziah. (2011). Hubungan Antara Self-Efficacy dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Universitas Katholik*, Vol. 14 No. 03.
- Hauck, Paul. 1991. *Mengapa Harus Takut*. Jakarta: Arcan
- Luthans, F., Youssef C. M. (2004). Human, Social, And Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 22, May: 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: developing the human competitive edge. *New York: Oxford University Press*.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*. Vol. 60, 541-572.
- McClelland, D. C., Atkinson, J.W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). The Achievement Motive. *New York: Appleton-Century-Crofts*.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.
- Mahardika, T. N. (2008). Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Ditinjau dari Prestasi Akademik dan Kecerdasan Emosi. *Naskah Publikasi: Universitas Islam Indonesia*.
- Murray, H. (1938). Explorations in Personality. *New York: Oxford University Press*.
- Octaviani, L. Susilawati, I. R. & Ilhamuddin. (2015). Peran Psychological Capital Terhadap Konflik Peran Ganda Pada Wanita Karier Di Pt Semen Indonesia (Persero), Tbk. *Jurnal Program Studi Psikologi: Universitas Brawijaya*.
- Oglensky, M. I. (2013). A Quantitative Study Of The Correlational Impact of Psychological Capital on Job Search Intensity as Measured by Job Search Behaviors. *Capella University*.

- Pamungkas, S. (2007). Minat Berwiraswasta pada Mahasiswa Ditinjau Dari Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Fakultas Psikologi: Universitas Katolik Soegijapranata*.
- Sagar, Lavallee & Spray. (2009). Coping with the Effect of Fear of Failure: A Preliminary Investigation of Young Elite. *Journal of Clinical Sports Psychology, 2009, 3, 73-98*
- Santoso, E. J. (2014). Analisis Minat Job Seeker Fresh Graduate Terhadap Media Online Recruitment. *Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW*.
- Sarjono, H. & Julianita W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Snyder, C. R., Irving, I. M., & Anderson. (1991). Hope and Health in C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective*. New York: Pergamon.
- Sawitri, A. Situs Resmi Tempo. Diakses pada 18 Oktober 2016. <https://m.tempo.co/read/news/2016/05/04/173768481/bps-pengangguran-terbuka-di-indonesia-capai-7-02-juta-orang>.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Trisnawati, D. A., Susilawati, I. R. & Silvianidari, I. A. (2013). Peran Self Efficacy dan Persepsi Citra Almamater terhadap Ketakutan Akan Kegagalan Para Pencari Kerja Berstatus Fresh Graduate. *Jurnal Program Studi Psikologi: Universitas Brawijaya*.

LAMPIRAN



CLAMPIRAN 1

HASIL TRY OUT SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	32.37	128.123	.657	.929
P_2	32.69	123.810	.734	.927
P_3	32.74	122.432	.727	.927
P_4	32.54	123.432	.727	.927
P_5	32.86	120.891	.716	.927
P_6	32.43	127.723	.679	.928
P_7	32.71	117.916	.693	.929
P_8	32.80	122.459	.783	.925
P_9	32.20	125.929	.732	.927
P_10	32.57	125.782	.549	.932
P_11	32.14	129.244	.456	.934
P_12	32.14	130.714	.449	.934
P_13	32.83	123.970	.703	.927
P_14	32.63	121.005	.714	.927
P_15	32.74	122.314	.819	.924



LAMPIRAN 2

HASIL TRY OUT SKALA FEAR OF FAILURE

PUTARAN 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F_1	35.71	61.445	.533	.800
F_2	34.40	60.071	.493	.801
F_3	34.69	58.045	.583	.794
F_4	34.29	60.857	.382	.810
F_5	35.09	63.257	.315	.814
F_6	34.26	70.432	-.095	.838
F_7	34.97	54.852	.674	.784
F_8	35.49	61.787	.540	.800
F_9	34.80	58.635	.429	.808
F_10	34.74	58.491	.622	.792
F_11	34.91	57.316	.631	.790
F_12	35.63	61.182	.525	.800
F_13	36.09	65.669	.257	.816
F_14	35.97	62.793	.332	.813



PUTARAN 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F_1	30.51	58.022	.533	.827
F_2	29.20	55.812	.549	.824
F_3	29.49	54.257	.611	.819
F_4	29.09	56.728	.422	.835
F_5	29.89	59.751	.317	.841
F_7	29.77	51.829	.662	.814
F_8	30.29	58.916	.495	.829
F_9	29.60	55.129	.436	.835
F_10	29.54	54.785	.648	.817
F_11	29.71	54.151	.622	.818
F_12	30.43	57.664	.533	.826
F_14	30.77	60.123	.283	.844



PUTARAN 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F_1	28.71	53.092	.471	.835
F_2	27.40	49.365	.608	.824
F_3	27.69	48.104	.654	.819
F_4	27.29	50.328	.466	.836
F_5	28.09	54.139	.304	.847
F_7	27.97	47.264	.610	.823
F_8	28.49	53.728	.449	.837
F_9	27.80	48.459	.496	.835
F_10	27.74	49.197	.651	.821
F_11	27.91	48.551	.628	.822
F_12	28.63	52.887	.462	.835



LAMPIRAN 3
SKALA PSYCHOLOGICAL CAPITAL

No.	Pernyataan	SS	S	AS	ATS	TS	STS
1	Saya mampu dalam menganalisa jangka panjang dan menemukan solusi						
2	Saya yakin dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam sebuah forum di lingkungan kerja						
3	Saya dapat menetapkan target atau tujuan bagi diri saya sendiri						
4	Saya mampu untuk menghadapi beberapa rangkaian tes dan wawancara dalam seleksi kerja						
5	Saya mampu untuk menjalin hubungan baik dengan orang-orang di sekeliling saya						
6	Jika saya berada dalam kesulitan, saya dapat memikirkan berbagai alternatif jalan keluar						
7	Saat ini, saya sedang bersemangat mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan						
8	Saat ini, saya dalam proses untuk mencapai tujuan yang saya tentukan sendiri						
9	Saya biasanya dapat mengatasi berbagai masalah dengan banyak cara						
10	Saya dapat bekerja secara mandiri apabila diperlukan						
11	Saya dapat mengatasi masa-masa sulit ketika mencari pekerjaan karena saya pernah melewati kesulitan yang setara sebelumnya						
12	Saya merasa mampu dapat menangani berbagai hal sekaligus pada suatu pekerjaan						
13	Ketika terjadi ketidakpastian dalam pekerjaan, saya selalu berharap yang terbaik						
14	Saya optimis tentang apa yang akan terjadi di masa mendatang						

	menyangkut pekerjaan saya					
15	Saya memandang setiap kesulitan dalam mencari pekerjaan memiliki sisi positif bagi saya					

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

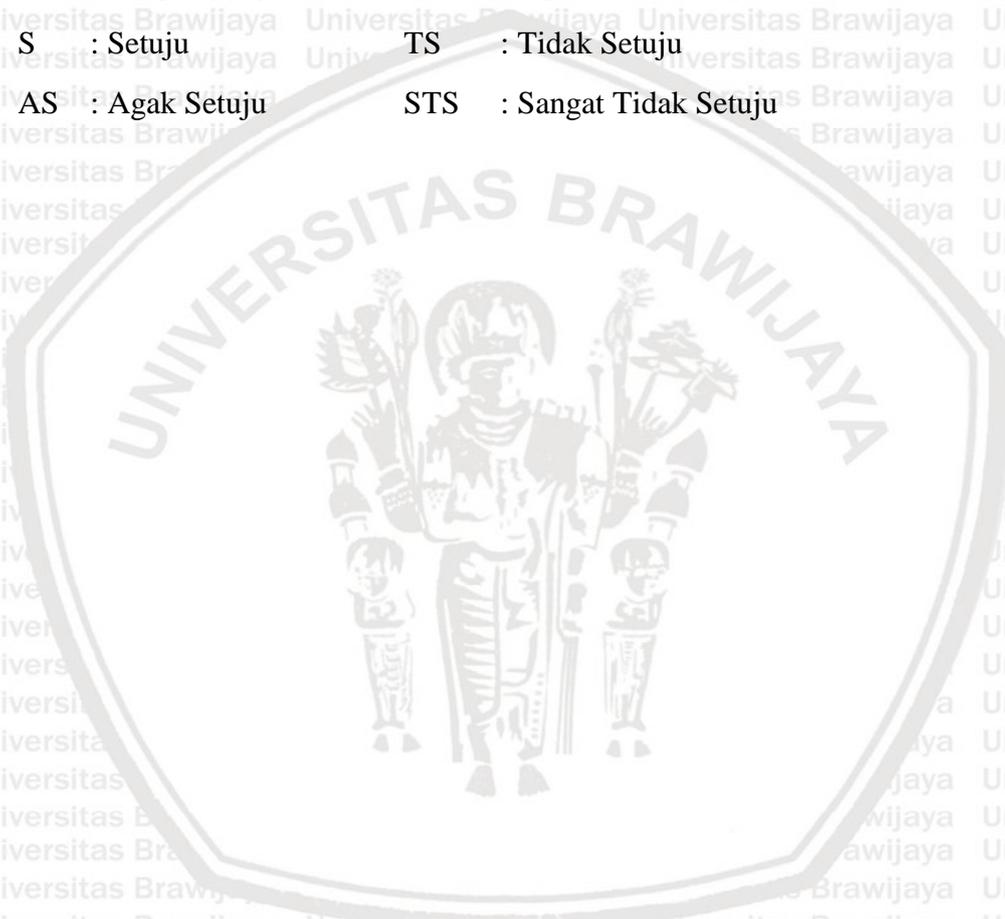
ATS : Agak Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

AS : Agak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



LAMPIRAN 4
SKALA FEAR OF FAILURE

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya selalu memiliki rencana cadangan dalam menghadapi kemungkinan gagal dalam mencari pekerjaan					
2	Saya merasa malu saat apa yang saya harapkan tidak sesuai dengan kenyataan					
3	Saya malu ketika kegagalan saya dalam mencari pekerjaan diketahui orang lain					
4	Sedikitnya lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia membuat saya cemas akan nasib saya setelah lulus kuliah nanti					
5	Saya merasa tidak senang dengan kritikan yang disampaikan oleh orang lain					
6	Jika saya gagal maka teman akan menilai saya tidak mampu					
7	Saya merasa tidak mampu bersaing dengan orang lain dalam mendapatkan pekerjaan					
8	Saya takut gagal memenuhi harapan orang tua saya untuk segera mendapatkan pekerjaan					
9	Saya takut jika saya gagal orang-orang tidak menghargai saya					
10	Saya merasa tidak percaya diri saat melamar pekerjaan yang diminati oleh kebanyakan orang					
11	Saya tidak pernah memiliki rencana-rencana cadangan dalam mencari pekerjaan					

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju R : Ragu-ragu S : Setuju

SS : Sangat Setuju



LAMPIRAN 5
 UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		155	155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73.99	29.66
	Std. Deviation	6.866	7.742
	Absolute	.094	.089
Most Extreme Differences	Positive	.058	.089
	Negative	-.094	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		1.174	1.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127	.174

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 6
HASIL UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X	155	100.0%	0	0.0%	155	100.0%

Report

X	Mean	N	Std. Deviation
56	41.00	1	.
59	27.00	1	.
60	34.00	2	.000
61	31.00	1	.
62	27.00	2	.000
63	40.40	5	.548
64	24.80	5	2.683
65	28.00	6	4.099
66	33.40	5	2.510
67	29.75	4	6.185
68	37.00	2	.000
69	25.00	5	7.517
70	25.33	3	1.528
71	33.79	14	5.873
72	29.00	3	12.288
73	31.00	4	3.742
74	30.78	9	9.135
75	28.94	17	7.022
76	31.00	10	7.874
77	30.22	9	7.579
78	25.75	8	6.861
79	30.43	7	8.304
80	25.25	4	3.304



81	32.89	9	12.663
82	21.50	2	9.192
83	26.17	6	4.401
84	23.00	3	3.464
85	20.00	1	.
86	30.00	2	4.243
87	19.00	3	1.732
90	32.00	2	24.042
Total	29.66	155	7.742

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	2613.665	30	87.122	1.633	.033
	Between Groups	385.383	1	385.383	7.222	.008
	Linearity	2228.282	29	76.837	1.440	.088
	Deviation from Linearity					
Within Groups		6617.213	124	53.365		
Total		9230.877	154			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X	-.204	.042	.532	.283



LAMPIRAN 7
HASIL UJI KORELASI

Correlations

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	-.204*
	Sig. (2-tailed)		.011
	N	155	155
Y	Pearson Correlation	-.204*	1
	Sig. (2-tailed)	.011	
	N	155	155

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Skala Penelitian Psikologi

Saya Nungky Priyo Nugroho, mahasiswa Jurusan Psikologi Universitas Brawijaya. Saya mohon bantuannya agar berkenan untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan pengalaman yang dirasakan terkait dengan pernyataan-pernyataan berikut ini yang terkait dengan dunia kerja. Kuesioner ini disusun sebagai bagian riset yang saya lakukan dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi.

Perlu saya sampaikan bahwa tidak ada unsur komersial di dalam penelitian ini dan saya berjanji bahwa seluruh informasi yang disampaikan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian ini saja.

Saya sangat mengharapkan Sdr/Sdri berkenan untuk menjawab semua pertanyaan karena kelengkapan jawaban yang diberikan akan sangat membantu proses pengolahan data dan analisis selanjutnya.

Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya.

Salam,

Nungky Priyo Nugroho

* **Wajib**

1. Nama (boleh inisial) *

2. Jenis Kelamin *

Tandai satu oval saja.

- Laki-laki
 Perempuan

3. Usia

4. Pendidikan Terakhir *

Sebutkan jurusan (eg. S1 Psikologi / D4 Informatika)

5. Tahun Lulus *

Tandai satu oval saja.

- 2015
 2016
 2017

6. No. HP

7. Apakah Anda seorang fresh graduate? **Tandai satu oval saja.*

- Ya
 Tidak

8. Apakah Anda sedang mencari pekerjaan sekarang? **Tandai satu oval saja.*

- Ya
 Tidak

9. Apakah Anda mempunyai pengalaman bekerja secara formal (bukan magang) sebelumnya? **Tandai satu oval saja.*

- Ya
 Tidak

Bagian 1

Silahkan isi pada salah satu pilihan jawaban yang mewakili pendapat dari Sdr/Sdri terhadap pernyataan-pernyataan berikut ini, dimana masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

1 = Sangat Setuju

2 = Setuju

3 = Agak Setuju

4 = Agak Tidak Setuju

5 = Tidak Setuju

6 = Sangat Tidak Setuju

10. 1. Saya mampu dalam menganalisa jangka panjang dan menemukan solusi **Tandai satu oval saja.*

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

11. 2. Saya yakin dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam sebuah forum di lingkungan kerja **Tandai satu oval saja.*

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

12. 3. Saya dapat menetapkan target atau tujuan bagi diri saya sendiri **Tandai satu oval saja.*

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

13. **4. Saya mampu untuk menghadapi beberapa rangkaian tes dan wawancara dalam seleksi kerja ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

14. **5. Saya mampu untuk menjalin hubungan baik dengan orang-orang di sekeliling saya ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

15. **6. Jika saya berada dalam kesulitan, saya dapat memikirkan berbagai alternatif jalan keluar ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

16. **7. Saat ini, saya sedang bersemangat mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

17. **8. Saat ini, saya dalam proses untuk mencapai tujuan yang saya tentukan sendiri ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

18. **9. Saya biasanya dapat mengatasi berbagai masalah dengan banyak cara ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

19. **10. Saya dapat bekerja secara mandiri apabila diperlukan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

20. **11. Saya dapat mengatasi masa-masa sulit ketika mencari pekerjaan karena saya pernah melewati kesulitan yang setara sebelumnya ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

21. **12. Saya merasa mampu dapat menangani berbagai hal sekaligus pada suatu pekerjaan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

22. **13. Ketika terjadi ketidakpastian dalam pekerjaan, saya selalu berharap yang terbaik ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

23. **14. Saya optimis tentang apa yang akan terjadi di masa mendatang menyangkut pekerjaan saya ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

24. **15. Saya memandang setiap kesulitan dalam mencari pekerjaan memiliki sisi positif bagi saya ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	6	
SS	<input type="radio"/>	STS					

Bagian 2

Silahkan isi pada salah satu pilihan jawaban yang mewakili pendapat dari Sdr/Sdri terhadap pernyataan-pernyataan berikut ini, dimana masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

25. **1. Saya selalu memiliki rencana cadangan dalam menghadapi kemungkinan gagal ketika mencari pekerjaan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

26. **2. Saya merasa malu saat apa yang saya harapkan tidak sesuai dengan kenyataan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

27. **3. Saya malu ketika kegagalan saya dalam mencari pekerjaan diketahui orang lain ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

28. **4. Sedikitnya lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia membuat saya cemas akan nasib saya setelah lulus kuliah nanti ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

29. **5. Saya merasa tidak senang dengan kritikan yang disampaikan oleh orang lain ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

30. **6. Jika saya gagal maka teman akan menilai saya tidak mampu ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

31. **7. Saya merasa tidak mampu bersaing dengan orang lain dalam mendapatkan pekerjaan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

32. **8. Saya takut gagal memenuhi harapan orang tua saya untuk segera mendapatkan pekerjaan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

33. **9. Saya takut jika gagal nanti orang-orang tidak menghargai saya ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
	<input type="radio"/>					

34. **10. Saya merasa tidak percaya diri saat melamar pekerjaan yang diminati oleh kebanyakan orang ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

35. **11. Saya tidak pernah memiliki rencana-rencana cadangan dalam mencari pekerjaan ***

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
STS	<input type="radio"/>	SS				

Diberdayakan oleh

