

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Penelitian ini berlokasi di Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin yang mencakup kampus I & kampus II. Kampus I UIN Antasari Banjarmasin bertempat di Jalan Ahmad Yani Km. 4.5, kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Sedangkan kampus II UIN Antasari Banjarmasin bertempat di Jalan Pandarapan, kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan.

Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari adalah nama baru untuk Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari. Pada 3 April 2017, IAIN Antasari mengucapkan selamat tinggal kepada nama yang disandangnya sejak 1964 dan menjadi UIN Antasari. Transformasi ke Universitas Islam Negeri secara resmi ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia melalui Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2017.

IAIN Antasari dalam perjalanan menuju UIN Antasari Banjarmasin memiliki 8 orang pemimpin dengan 10 periode kepemimpinan, yaitu:

1. H. Zafri Zamzam (Alm), periode 1964-1972
2. H. Mastur Jahri, MA. (Alm), periode 1972-1982
3. Drs. H. M. Asy'ari, MA. (Alm), periode 1982-1989
4. Prof. Dr. H. Alfani Daud (Alm), periode 1989-1995

5. Prof. Drs. KH. M. Asywadie Syukur, Lc. (Alm), periode 1995-2001
6. Prof. Dr. H. Kamrani Buseri, MA, periode 2001-2009
7. Prof. Dr. H. Akh. Fauzi Aseri, MA, periode 2009-2017
8. Prof. Dr. H. Mujiburrahman, MA, periode 2017-sekarang

2. Visi, Misi dan Tujuan Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

a. Visi

- 1) Ungul dan Berakhlak.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman interdisipliner yang memiliki keunggulan, kekhasan, dan berdaya saing internasional.
- 2) Melaksanakan pendidikan akhlak dan spritualitas islam di lingkungan kampus secara komprehensif dan berkesinambungan.
- 3) Melaksanakan penelitian yang memiliki manfaat bagi pengembangan keilmuan dan masyarakat.
- 4) Melaksanakan dan mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat berbasis riset yang memiliki manfaat jangka panjang bagi masyarakat.
- 5) Membangun kepercayaan dan kerjasama dengan lembaga regional, nasional, dan internasional.
- 6) Mengembangkan tata kelola berdasarkan manajemen profesional dalam rangka mencapai kepuasan sivitas akademika dan *stakeholder*.

c. Tujuan

- 1) Menghasilkan lulusan yang unggul dalam penguasaan disiplin ilmu yang terintegrasi dengan kebangsaan, berakhlak mulia, menghormati kearifan lokal, berwawasan kebangsaan, dan global
- 2) Menghasilkan riset berbagai disiplin ilmu integratif yang bermanfaat bagi masyarakat
- 3) Terlibat aktif dalam mewujudkan masyarakat yang mandiri, produktif, dan sejahtera
- 4) Menghasilkan kinerja institusi yang efektif dan efisien untuk menjamin pertumbuhan kualitas pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang berkelanjutan
- 5) Menyediakan pendidikan tinggi yang berkualitas untuk semua kalangan.

Hingga sekarang UIN Antasari memiliki 5 Fakultas yang terdiri dari: Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ushuluddin dan Humaniora, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

1. Fakultas Syariah

Pada tanggal 20 November 1964 berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 89 Tahun 1964, secara resmi didirikan Fakultas Syariah. Hingga saat ini, Fakultas Syariah memiliki empat program studi yakni: Hukum Keluarga, Perbandingan Madzhab, Hukum Tata Negara, dan Hukum Ekonomi Syariah.

2. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Pada tanggal 09 Oktober 1965, Pj. Rektor UIN Antasari dengan surat keputusan No. 14/BB/IV/1965. Tanggal 22 November 1965, membuka dengan resmi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Banjarmasin.

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan memiliki 12 program studi yaitu Tadris Biologi, Tadris Fisika, Tadris Kimia, Tadris Bahasa Inggris, Pendidikan Matematika, Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Bahasa Arab, Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Bimbingan & Konseling Pendidikan Islam, Manajemen Pendidikan Islam dan Ilmu Perpustakaan & Informasi Islam.

3. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Pada tanggal 1 Maret 1970 Rektor UIN Antasari Banjarmasin dengan surat keputusan No. 1/BR-IV/1970, didirikan Fakultas Dakwah dan Komunikasi di Banjarmasin.

Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki 3 program studi yaitu Bimbingan Penyuluhan Islam, Komunikasi dan Penyiaran Islam, Manajemen Dakwah dan Teknologi Informasi.

4. Fakultas Ushuluddin dan Humaniora

Pada tanggal 20 Mei 1978 melalui SK. Menteri Agama RI Nomor: 40 Tahun 1978, Fakultas Ushuluddin diintegrasikan ke Banjarmasin.

Fakultas Ushuluddin dan Humaniora memiliki 6 program studi, yaitu: Studi Agama-Agama, Ilmu Al-Qur'an & Tafsir, Ilmu Akidah & Filsafat Islam, Ilmu Hadis, Psikologi Islam. Serta di dalam program studi Akidah

Filsafat dan Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir terdapat program peminatan bagi mahasiswa yaitu Program Khusus Ulama (PKU).

5. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Pada tanggal 24 November 1960 K.H.M Wahid menandatangani Keputusan Menteri Agama RI Nomor 28 Tahun 1960 tentang Fakultas Syariah di Banjarmasin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki 5 program studi, yaitu: Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Asuransi Syariah, Managemen Bisnis Syariah dan Akutansi Syariah.¹

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan menyebarkan angket *growth mindset* dan kecemasan menghadapi dunia kerja dengan jumlah responden sebanyak 286. Penyebaran angket melalui media Whatsapp dibagikan ke grup-grup alumni. Penyebaran angket dimulai sejak tanggal 12 Agustus sampai dengan 15 September 2024, maka terhitung penyebaran angket dilakukan selama 33 hari. Adapun rincian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

TABEL 4.1 TAHAP PELAKSANAAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Pelaksana	Keterangan
1	Kamis, 25 Juli 2024	Professional judgement I (Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog)	Professional judgement dilakukan melalui media whatsapp
2	Senin, 29 Juli 2024	Professional judgement II (Widiya Aris Radiani, S.Psi, M.Psi, Psikolog)	Dilakukan dengan menyerahkan hasil kontruksi di fakultas tarbiyah

¹ IAIN Antasari, Profil Institut Agama Islam Negeri, (Banjarmasin, 2024)

No	Hari/Tanggal	Pelaksana	Keterangan
3	Sabtu, 3 Agustus 2024	Uji coba tryout skala <i>growth mindset</i> dan skala kecemasan menghadapi dunia kerja	Uji coba tryout dilakukan dengan membagikan angket melalui media whatsapp
4	Senin, 19 Agustus 2024	Penyebaran angket penelitian	dilakukan dengan membagikan angket melalui media whatsapp
5	Kamis, 5 September 2024	Uji Reliabilitas dan uji Normalitas	SPSS ver. 22 for windows
6	Minggu, 8 September 2024	Uji Linearitas dan Analisis Regresi Sederhana	SPSS ver. 22 for windows
7	Selasa, 10 September 2024	Uji Korelasi Produk Momen dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)	SPSS ver. 22 for windows

C. Karakteristik Penelitian

Adapaun yang menjadi responden pada penelitian ini yaitu *fresh graduate* UIN Antasari Banjarmasin dengan rincian sebagai berikut:

TABEL 4.2 JUMLAH RESPONDEN PENELITIAN

No	Fakultas	Total Populasi	Margin Error 5%	Sampel	Total Sampel
1	Fakultas Tarbiyah & keguruan	626	39%	112	113
2	Fakultas Syariah	295	18,5%	53	55
3	Fakultas Ushuluddin & Humaniora	204	13%	37	45
4	Fakultas Dakwah & Ilmu Komunikasi	140	9%	25	27
5	Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam	326	20,5%	59	59
Total		1591	100%	286	299

D. Pemaparan Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono uji validitas adalah proses evaluasi terhadap konten dari suatu instrumen, bertujuan untuk menilai sejauh mana ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung (korelasi antara total item) dengan nilai r . Biasanya, nilai batas kritis (r kritis) digunakan untuk menetapkan ambang batas validitas instrumen, dengan nilai umumnya ditetapkan sebesar $r = 0,3$. Berikut nilai validitas skala kecemasan dunia kerja.

TABEL 4.3 NILAI VALIDITAS SKALA KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA

No	Validitas	No	Validitas	No	Validitas	No	Validitas
1	0,567	6	0,671	11	0,693	16	0,337
2	0,511	7	0,532	12	0,750	17	0,499
3	0,577	8	0,312	13	0,708	18	0,427
4	0,467	9	0,319	14	0,645	19	0,699
5	0,331	10	0,685	15	0,326		

Skala *growth mindset* yang mengadopsi dari penelitian sebelumnya yang sudah dimodifikasi oleh Kristiani Dari 2022, merujuk kepada teori yang dikembangkan oleh Carol Dweck tentang *growth mindset*. Dari penelitian terdahulu terdapat 16 item pernyataan lalu setelah diuji coba skala terdapat 6 item yang gugur, adapun nilai validitas skala *growth mindset* sebagai berikut.

TABEL 4.4 NILAI VALIDITAS SKALA *GROWTH MINDSET*

No	Validitas	No	Validitas
1	0,389	6	0,669
2	0,513	7	0,778
3	0,539	8	0,735
4	0,724	9	0,685
5	0,706	10	0,798

a. Skala Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja

Skala kecemasan memiliki 4 aspek yang memuat 39 item pernyataan, setelah sedikit dimodifikasi dari skala yang sudah ada 39 item pernyataan tersebut dibagikan kepada responden uji coba untuk *tryout*.

TABEL 4.5 BLUEPRINT SKALA KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favo	Unfavo	
1	Reaksi fisik	Tangan berkeringat	1		6
		Jantung berdebar-debar	2,3		
		Pusing-pusing	4		
		Tegang	6	5	
2	Pemikiran	Memikirkan bahaya berlebihan		7	5
		Menganggap diri tidak mampu menghadapi masalah	8	9	
		Khawatir dan berpikir tentang hal buruk	10,11		
3	Perilaku	Menghindari situasi saat kecemasan terjadi	12		3
		Melakukan hal dengan sempurna	13		
		Mencoba mencegah bahaya	14		
4	Suasana hati	Gugup	15		5
		Jengkel		16	
		Cemas		17	
		panik	18,19		
Total			14	5	19

Setelah uji *tryout* kepada 30 responden *fresh graduate* Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Jurusan Psikologi Islam, Ilmu Alquran dan Tafsir, dan Akidah Filsafat Islam diketahui ada 25 item yang tidak valid, dari 39 item pertanyaan yang diujikan. Berarti hanya 19 item pertanyaan saja yang valid dan dapat dipakai untuk bahan penelitian.

b. Skala *Growth Mindset*

Skala *growth mindset* hanya memiliki 1 aspek yang memuat 16 pertanyaan, setelah sedikit modifikasi dari skala yang sudah ada 16 item pertanyaan tersebut dibagikan kepada responden uji coba untuk tryout.

TABEL 4.6 BLUEPRINT SKALA *GROWTH MINDSET*

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favo	Unfavo	
1	<i>Growth Mindset</i>	Intelegensi, bakat dan karakter dapat dikembangkan	2,3	1	10
		Tantangan dan kegagalan penting untuk pengembangan diri	4,5		
		Usaha dan kerja keras memberikan kontribusi pada kesuksesan	6,7		
		Kritik dan saran dari orang lain umpan keberhasilan	8,9,10		
Total			9	1	10

Setelah uji tryout kepada 30 responden yaitu *fresh graduate* Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Jurusan Psikologi Islam, Ilmu Alquran dan Tafsir, dan Akidah Filsafat Islam diketahui ada 1 item yang tidak valid, dari 16 item pertanyaan yang diujikan. Kemudian ada 15 item pertanyaan yang valid dan dapat dipakai untuk bahan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana sebuah alat ukur dapat dipercaya. Ghazali mengungkapkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau reliabel apabila responden menjawab setiap pernyataan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian menggunakan

SPSS dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Nilai kategori terbagi menjadi lima sebagai berikut:

- a. nilai $< 0,200$ tidak reliabel
- b. nilai $0,210 - 0,400$ kurang reliabel
- c. nilai $0,410 - 0,600$ cukup reliabel
- d. nilai $0,610 - 0,800$ reliabel
- e. nilai $> 0,810$ sangat reliabel.²

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

TABEL 4.7 HASIL UJI RELIABILITAS

Skala	Total item	Cronbach Alpha	Keterangan
Kecemasan dunia kerja	19	0,739	Reliabel
<i>Growth Mindset</i>	10	0,759	Reliabel

E. Interpretasi Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar dapat mengetahui apakah data dari variabel x dan variabel y berdistribusi normal atau tidak, karena uji normalitas merupakan salah satu syarat wajib untuk bisa lanjut ke uji hipotesis. Tabel One Sampel Kolmogorov-Smirnov adalah dasar dari pengambilan keputusan dalam uji normalitas. Jika nilai *Monte carlo. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0.05, maka data dikatakan normal, sebaliknya jika data kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak normal.³

² Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (No Title, 2010).

³ Nikolaus Duli. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*, (Deepublish, 2019).

Karena hasil uji normalitas dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal, maka dilakukan olah data dengan menggunakan metode *Monte Carlo*. *Monte Carlo* digunakan karena data dari sampel penelitian terlalu ekstrim.⁴ Adapun hasil uji normalitas pada variabel pada variabel kecemasan menghadapi dunia kerja dan *growth mindset* bisa diamati dari tabel di bawah ini.

TABEL 4.8 UJI NORMALITAS

			Unstandardized Residual
N			286
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		7,77244876
Most Extreme Differences	Absolute		,065
	Positive		,064
	Negative		-,065
Test Statistic			,065
Asymp. Sig. (2-tailed)			,006 ^c
	Sig.		,171 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	Lower Bound	,162
		Upper Bound	,181

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)*⁵ ialah 0,162 yang mana lebih besar dari 0,05, maka dari hasil tersebut data variabel kecemasan dunia kerja dan variabel *growth mindset* dapat dikatakan berdistribusi normal.

⁴ Novita Raharja. *Pengaruh Current Ratio, Return On Equity, Debt To Equity Ratio Terhadap Return Saham Perusahaan Food And Beverages Di Bei Tahun 2015-2019*. (Universitas Katholik Soegijapranata Semarang, 2022).

⁵ Cyrus R. Mehta, Nitin R. Patel: IBM SPSS Exact Tests, ResearchGate, Januari 1996, <https://www.researchgate.net/publication/265357333>.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan salah satu uji prasyarat agar data penelitian bisa diteruskan ke uji hipotesis. Uji linier ini digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian yang didapatkan apakah sudah tersebar secara linier atau tidak. Dasar pengambilan dari keputusan dalam uji ini yakni apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dari kedua variabel sudah tersebar secara linier.⁶

TABEL 4.9 UJI LINEARITAS DATA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kecemasan	* Between	(Combined)	844,024	10	84,402	1,407	,177
Growthmindset	Groups	Linearity	1,634	1	1,634	,027	,869
		Deviation from Linearity	842,389	9	93,599	1,560	,127
	Within Groups		16501,850	275	60,007		
	Total		17345,874	285			

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil signifikansi *sig. Deviation from linearity* sebesar 0,127 lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa ada linear secara signifikan antara variabel *growth mindset* dengan kecemasan.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.⁷

⁶ Imam Ghozali. "Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23." (2016).

⁷ Duwi Priyatno. "Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS." *Yogyakarta: Gava Media* (2013).

Adapun hasil uji analisis regresi berganda menggunakan IBM SPSS versi 22 sebagai berikut:

TABEL 4.10 HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,343	4,888		11,527	,000
	growthmind	-,213	,146	-,086	-1,457	,146

Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 56,343. Angka ini merupakan angka konstan yang berarti jika tidak ada pengaruh *growth mindset* maka nilai konsisten kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 56,343. Nilai koefisien regresi sebesar -0,213. dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai minus (-) maka dapat dikatakan bahwa *growth mindset* berpengaruh negatif terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja.

b. Uji Korelasi Produk Momen

Penelitian ini menggunakan analisis product moment atau dikenal juga dengan istilah analisis korelasi pearson dengan tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan linear antara dua variabel yang terdistribusi secara normal.⁸ Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja.

⁸ Duwi Priyatno. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. (Yogyakarta: Gava Media, 2014).

- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja.

Pengujian ini dilakukan menggunakan software IBM SPSS versi 22

sebagai berikut :

TABEL 4.11 HASIL UJI KORELASI PRODUK MOMEN VARIABEL *GROWTH MINDSET* TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA

		GrowthMindset	Kecemasan
Growthmindset	Pearson Correlation	1	,010
	Sig. (2-tailed)		,870
	N	286	286
Kecemasan	Pearson Correlation	,010	1
	Sig. (2-tailed)	,870	
	N	286	286

Berdasarkan hasil uji *output SPSS* tersebut akan ditarik kesimpulan dengan merujuk pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi, diketahui *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja memperoleh hasil sebesar $0,870 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel *growth mindset* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.
- 2) Berdasarkan nilai r hitung, jika nilai r hitung $> r$ tabel maka terdapat korelasi antara variabel *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja. Diketahui pada nilai variabel *growth mindset* terhadap kecemasan sebesar $,010 > r$ tabel.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil *output* koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.

TABEL 4.12 KOEFISIEN *GROWTH MINDSET* TERHADAP KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,086 ^a	,007	,004	7,786

Berdasarkan hasil *output* SPSS tersebut dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,007 atau sama dengan 0,7%. Maka kesimpulan pengaruh variabel *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 0,7% dan sisanya sebesar 99,3% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

F. Pembahasan

1. Tingkat *Growth Mindset* pada *Fresh Graduate* Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Pada penelitian ini mengambil aspek *growth mindset* yang dikembangkan oleh Carol Dweck yang pertama intelegensi, bakat dan karakter dapat dikembangkan, kedua tantangan, kesulitan dan kegagalan penting untuk pengembangan diri, ketiga usaha dan kerja keras memberikan kontribusi menuju kesuksesan, dan yang keempat kritik dan masukan orang lain *feedback* keberhasilan.⁹

⁹ Carol Dweck. S. *Mindset: The New Psychology of Success*. (New York: Random House. 2006).

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat *growth mindset* pada *fresh graduate* UIN Antasari Banjarmasin sebanyak 204 *fresh graduate* memiliki tingkat *growth mindset* yang tinggi. 82 *fresh graduate* memiliki tingkat *growth mindset* sedang. Jadi tingkat *growth mindset* yang dimiliki *fresh graduate* Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dominan berkategori tinggi.

Dweck mendefinisikan *growth mindset* sebagai pola pikir yang meyakini bahwa potensi seseorang dapat dikembangkan. Setiap *fresh graduate* mempunyai cara masing-masing dalam mengembangkan potensi dirinya, bisa dengan belajar, praktek, dan pelatihan. Kegagalan pun menjadi salah satu pengembangan potensi diri, dengan kegagalan individu menjadi tahu dimana letak kekurangannya dan akan memperbaikinya.

Salah satu bagian dari memiliki sifat *growth mindset* adalah kepercayaan diri. Proses pertama adalah harus mempercayai adanya Allah SWT, karena Dialah yang menciptakan manusia dengan sebaik-baik bentuk dan diberikan kelebihan berupa akal. Sebagaimana dalam firman Allah dalam Al-Qur'an Surah At-Tin ayat 4 yang mempunyai arti "*sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya*".

2. Tingkat Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan terdapat 52 (18,2%) subjek memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang tinggi, sebanyak 218 (76,2%) subjek memiliki tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja sedang dan 16 (5,6%) subjek memiliki tingkat

kecemasan menghadapi dunia kerja yang rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja pada subjek berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 76,2%.

Kecemasan menghadapi dunia kerja adalah suatu keadaan emosi tanpa adanya objek tertentu. Kondisi kecemasan tersebut turut dipicu oleh berbagai hal yang tidak diketahui, dan menyertai semua pengalaman baru. Kondisi tersebut suatu perasaan subjektif mengenai ketegangan mental yang menggelisahkan, perasaan tidak menentu pada umumnya tidak menyenangkan nantinya akan memunculkan perubahan fisiologis dan psikologis.¹⁰

Menurut Grennberg dan Padesky ada reaksi yang dialami ketika mengalami kecemasan menghadapi dunia kerja seperti berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi merona dan pusing. Reaksi dapat terjadi lama maupun sebentar tergantung pada situasi yang sedang dihadapi.¹¹

Dalam islam kecemasan bisa diatasi dengan pola pikir yang baik seperti *growth mindset*. Dimulai dengan mengubah pola pikir yang sering merasa pesimis menjadi optimis tentang apa yang dihadapi, berani bertanggung jawab dan siap menerima resiko, kerja keras dan gigih dalam menggapai apa yang diinginkan. Sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 155 yang menjelaskan bahwa Allah menguji setiap hambanya melalui

¹⁰ Meiris Dwi Anita. *Pengaruh Pemberian Terapi Musik Klasik Mozart terhadap Kecemasan Pasien Pre Operasi dengan Anestesi Umum di RSUD Sleman Yogyakarta*. (Poltekkes Kemenkes Yogyakarta, 2018).

¹¹ Christine Padesky A, and Dennis Greenberger. *Clinician's guide to mind over mood*. (Guilford Press, 2012).

berbagai macam cobaan seperti ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan makanan, dengan ujian itu Allah membuat hambanya menjadi lebih kuat mental dan keyakinannya.

3. Pengaruh *Growth Mindset* terhadap Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Berdasarkan hasil pada penelitian ini diketahui *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja memperoleh hasil sebesar $0,870 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *growth mindset* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, dimana terdapat hasil uji korelasi regresi telah diketahui bahwa nilai *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar $,010 > r$ tabel artinya terdapat korelasi antara variabel *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin. Artinya semakin tinggi *growth mindset* semakin kecil tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang dialami *fresh graduate* UIN Antasari Banjarmasin. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diketahui nilai *R Square* sebesar 0,007 atau sama dengan 0,7%. Maka kesimpulannya pengaruh variabel *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 0,7% dan sisanya sebesar 99,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain.

Sejalan pada penelitian terdahulu oleh Ni Luh Gede Ira Wijaya, Igaa Noviekayati dan Amherstia Pasca Rina dengan judul kecemasan

menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir: bagaimana peran orientasi masa depan di Surabaya menunjukkan hasil terdapat korelasi negatif yang sangat signifikan antara variabel orientasi masa depan dan kecemasan menghadapi dunia kerja. Sumbangan efektif variabel orientasi masa depan terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 58,3% dan 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain.¹²

Sumbangan efektif variabel *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja sebesar 82% dapat disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana dalam Jurnal Cakrawala Ilmiah oleh Sharen Putri Tesalonia dan Doddy Hendro Wibowo dengan judul hubungan antara adaptabilitas karier dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir diantaranya, perhatian (*concerned*), kontrol (*control*), keingintahuan (*curiosity*) dan kepercayaan diri (*confidence*).¹³

Adapun dalam jurnal lain oleh Anita Gregah Dewantari dan Christiani Hari Soetjningsih dengan judul *adversity quotient* dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir menyatakan bahwa *adversity quotient* yang rendah memunculkan kecemasan menghadapi dunia kerja, karena dunia pekerjaan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dihadapi dengan banyaknya persaingan yang semakin ketat sehingga memunculkan perasaan takut dan khawatir dalam menghadapi dunia kerja.

¹² Ni Kadek Wangi Wulandari, and I. Gusti Ayu Diah Fridari. Bagaimana Menghadapi Kecemasan Pada Mahasiswa Semester Akhir?: Sebuah Literature Review. *Jurnal Inovasi Pendidikan* 6.2, 2024.

¹³ Sharen Putri Tesalonia, and Doddy Hendro Wibowo. Hubungan antara Adaptabilitas Karier dan Kecemasan menghadapi dunia kerja pada Mahasiswa tingkat akhir, *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 2.12, 2023: 4665-4676.

Fresh graduate yang mempunyai *growth mindset* yakin potensi dalam diri dapat berkembang dengan tantangan yang sulit. Hal ini kemudian mengembangkan dalam *mindset* bahwa segala sesuatu dapat dicapai dengan belajar. Proses dalam belajar akan menghadapi tantangan dan kesulitan, namun bagi *fresh graduate* yang mempunyai keyakinan bahwa kesulitan dan tantangan dapat diatasi dengan usaha serta ketekunan. Hal ini turut mengembangkan untuk memiliki fokus pada proses belajar. Pada saat mengalami kegagalan maka *fresh graduate* perlu mencari jalan keluar dari masalah yang dihadapi atau meminta bantuan orang lain jika diperlukan.¹⁴

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja adalah perasaan khawatir yang dialami *fresh graduate* ketika menghadapi atau memasuki dunia kerja. Kecemasan dapat disebabkan oleh banyak hal diantaranya peluang kerja yang semakin sempit, persaingan yang semakin ketat dan pengangguran semakin banyak, pengalaman yang sedikit dan dibutuhkannya kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan serta sikap atau perilaku. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Zulfahmi dan Defina Andriany pada tahun 2021 yang berjudul “*kematangan vokasional dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir*” telah didapatkan hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi sebesar $-0,251$ ($p < 0,05$) yang berarti hipotesis penelitian terdahulu tersebut diterima sehingga dapat

¹⁴ Trisa Genia Chrisantiana, and Tesselonika Sembiring. Pengaruh Growth dan Fixed Mindset terhadap Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas “X” Bandung. (*Humanitas: Jurnal Psikologi*) 1.2, 2017: 133-146.

disimpulkan bahwa ada hubungan kematangan vokasional dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir.¹⁵

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan menghadapi dunia kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor *growth mindset* saja melainkan juga berkaitan dengan faktor lain seperti dukungan sosial keluarga hal ini dibuktikan dengan penelitian oleh Fairuz Dhiya Nur Rizqi dan Annastasia Ediati 2020 yang mengaitkan kecemasan menghadapi dunia kerja dengan dukungan sosial keluarga.¹⁶

Berdasarkan berbagai uraian yang disampaikan tersebut, terdapat beberapa faktor yang telah menjadikan hasil penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan korelasi negatif signifikan antara variabel *growth mindset* terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja. Menurut Iskandar¹⁷ masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *growth mindset* seperti orang tua, keluarga, masyarakat, pendidikan, teman dan media massa. Dari semua itu diri sendirilah faktor yang paling menentukan pola pikir dan yang akan memilih untuk menjadi pribadi yang seperti apa.

¹⁵ Ahmad Zulfahmi, and Devina Andriany. Kematangan vokasional dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Cognicia* 9.2, 2021: 64-75.

¹⁶ Fairuz Dhiya Nur Rizqi, and Annastasia Ediati. "Dukungan Sosial Keluarga dan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir, *Jurnal Empati* 8.4, 2020: 725-730.

¹⁷ Rima Permata Sari, Holilulloh Holilulloh, and Hermi Yanzi. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pola Pikir Masyarakat terhadap Pentingnya Pendidikan Di Desa Cugung. (Lampung University, 2015).

G. Temuan Penelitian

Pada penelitian ini ada beberapa temuan tingkat *growth mindset* dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* UIN Antasari Banjarmasin

1. Tingkat *growth mindset* yang tinggi ada pada *fresh graduate* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 88 responden, kedua Fakultas Syariah sebanyak 42 responden, ketiga Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 38 responden, keempat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebanyak 22 responden, dan terakhir Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi sebanyak 14 responden.

2. Tingkat *growth mindset* kategori sedang ada pada *fresh graduate* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 32 responden, kedua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 17 responden, ketiga Fakultas Syariah sebanyak 15 responden, keempat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebanyak 10 responden, dan terakhir Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi sebanyak 8 responden.

3. Tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja yang tinggi ada pada *fresh graduate* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 21 responden, kedua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 10 responden, ketiga Fakultas Syariah sebanyak 9 responden, keempat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebanyak 7 responden, dan terakhir Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi sebanyak 5 responden.

4. Tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja kategori sedang ada pada *fresh graduate* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 85 responden, kedua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 44 responden, ketiga Fakultas Syariah sebanyak 40 responden, keempat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebanyak 29 responden, dan terakhir Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi sebanyak 20 responden.

5. Tingkat kecemasan menghadapi dunia kerja kategori rendah ada pada *fresh graduate* Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sebanyak 6 responden, kedua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sebanyak 3 responden, ketiga Fakultas Syariah sebanyak 3 responden, keempat Fakultas Ushuluddin dan Humaniora sebanyak 2 responden, dan terakhir Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi sebanyak 2 responden.

H. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, adapun kekurangan dalam penelitian ini adalah:

1. Saat pengambilan data studi pendahuluan, metode wawancara hanya dilakukan ke beberapa orang saja, sehingga informasi yang diperoleh terbatas dan kurang mendalam, hal itu tidak terlalu menggambarkan apa yang dialami *fresh graduate*.
2. Pengambilan data atau informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesuai atau sebenarnya, hal ini mungkin terjadi dikarenakan perbedaan

pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.