

TESIS

**PENGARUH *PERCEIVED WORKLOAD*, *SKILL MISMATCH*, DAN
PERCEIVED JOB AVAILABILITY TERHADAP *EMPLOYMENT*
ANXIETY DENGAN *PERCEIVED EMPLOYMENT READINESS*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA CALON PEKERJA DI KOTA
BALIKPAPAN**



Oleh:

NURHAFAH

NIM. 2420318310028

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN**

2026

TESIS

**PENGARUH *PERCEIVED WORKLOAD*, *SKILL MISMATCH*, DAN
PERCEIVED JOB AVAILABILITY TERHADAP *EMPLOYMENT
ANXIETY* DENGAN *PERCEIVED EMPLOYMENT READINESS*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA CALON PEKERJA DI KOTA
BALIKPAPAN**

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

NURHAFAH

NIM. 2420318310028

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2026**

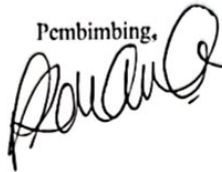
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **Pengaruh *Perceived Workload*, *Skill Mismatch*, Dan *Perceived Job Availability* Terhadap *Employment Anxiety* Dengan *Perceived Employment Readiness* Sebagai Variabel Moderasi Pada Calon Pekerja Di Kota Balikpapan**

Nama : **NURHAFAH**

NIM : **2420318320028**

Pembimbing,



Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D
NIP. 19700913 200501 2 003

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE., MM
NIP 19721010 200312 2 002

Tanggal Lulus : 25 Juni 2026

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah **TESIS** saya yang berjudul:

PENGARUH *PERCEIVED WORKLOAD*, *SKILL MISMATCH*, DAN *PERCEIVED JOB AVAILABILITY* TERHADAP *EMPLOYMENT ANXIETY* DENGAN *PERCEIVED EMPLOYMENT READINESS* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA CALON PEKERJA DI KOTA BALIKPAPAN

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku (**UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 20 Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Nurhafsah

NIM 2420318320028

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *PERCEIVED WORKLOAD*, *SKILL MISMATCH*, DAN *PERCEIVED JOB AVAILABILITY* TERHADAP *EMPLOYMENT ANXIETY* DENGAN *PERCEIVED EMPLOYMENT READINESS* SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA CALON PEKERJA DI KOTA BALIKPAPAN

TESIS

Oleh
Nurhafsa
NIM. 2420318310028

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal : 25 Juni 2026

Susunan Tim Penguji

Ketua

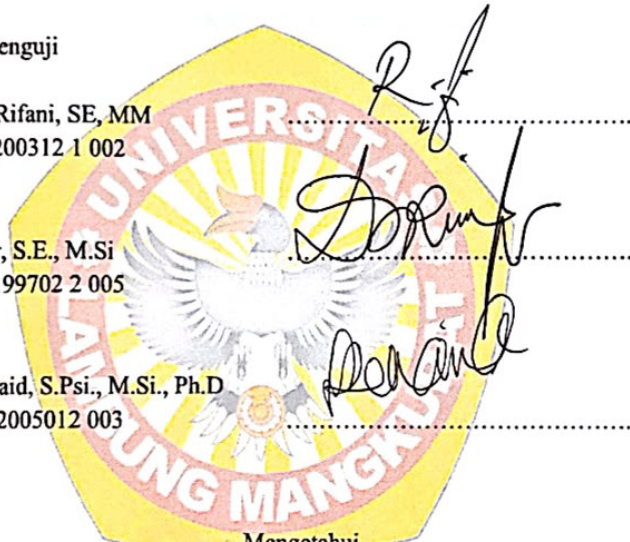
Dr. H. Ahmad Rifani, SE, MM
NIP 19780705200312 1 002

Sekretaris

Dr. Hj. Dahniar, S.E., M.Si
NIP 19691221199702 2 005

Pembimbing

Laila Refiana Said, S.Psi., M.Si., Ph.D
NIP 19700913 2005012 003



Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP 19721010 200312 2 002

PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH

Publikasi Ilmiah ini Telah diperiksa dan disetujui

Untuk di Publikasikan Pada Jurnal Ilmiah

25 Juli 2026,

Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Laila Refiana Said'.

Laila Refiana Said., S.Psi., MS.i., Ph.D

NIP 197009132005012003



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UJI PLAGIASI

Sertifikat

No. 146/UN8.1.12.2/UJI-PLAGIASI/2026

Sertifikat ini diberikan kepada:

NURHAFAH

2420318320028

Judul Tesis:

PENGARUH PERCEIVED WORKLOAD, SKILL MISMATCH, DAN PERCEIVED JOB AVAILABILITY TERHADAP EMPLOYMENT ANXIETY DENGAN PERCEIVED
EMPLOYMENT READINESS SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA CALON PEKERJA DI KOTA BALIKPAPAN

Telah dilakukan pengecekan uji kemiripan Tugas Akhir dengan Indeks kurang dari 20%

Oleh karena itu, Tugas Akhir ini dinyatakan bebas plagiasi sesuai SK Rektor No. 053/UN8/PK/2017

Banjarmasin, 27 Juli 2026

Mengetahui,

Wakil Dekan I,


Dr. Muzdalifah, S.E., M.Si.
NIP. 19720410 199702 2 003

Koordinator Uji Plagiasi Pascasarjana FEB


Utama Ahmed Dima, S.A.M., Sc.
NIP. 199304112024061002

ABSTRACT

Nurhafsah. The Influence of Perceived Workload, Skill Mismatch, and Perceived Job Availability on Employment Anxiety with Perceived Employment Readiness as a Moderating Variable among Prospective Workers in Balikpapan City. Supervised by Dr. Laila Refiana Said, S.Psi.

Keywords: perceived workload, skill mismatch, perceived job availability, perceived employment readiness, employment anxiety.

This study aims to analyze the influence of perceived workload, skill mismatch, and perceived job availability on employment anxiety, and to examine the moderating role of perceived employment readiness among prospective workers in Balikpapan City. This research is motivated by increasing uncertainty in the world of work, labor market competition, changing competency requirements, and psychological pressure experienced by young people during the transition to employment.

This study employed a quantitative survey approach. The respondents comprised 278 final-year students and recent graduates in Balikpapan City. Data were collected via questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in SmartPLS.

The results show that perceived workload has a positive and significant effect on employment anxiety. Skill mismatch also has a positive and significant effect on employment anxiety and represents the strongest influential variable in the research model. Meanwhile, perceived job availability has no significant effect on employment anxiety. The moderation test results indicate that perceived employment readiness does not moderate the effect of perceived workload on employment anxiety, but it significantly moderates the effect of skill mismatch on employment anxiety in a negative direction. Furthermore, perceived employment readiness does not moderate the effect of perceived job availability on employment anxiety.

These findings indicate that employment anxiety among prospective workers is more strongly influenced by perceived work demands and competency mismatch than by perceptions of job availability. This study suggests that strengthening work readiness, competency relevance, and adaptability should be a priority for educational institutions, organizations, and prospective workers to navigate the dynamics of the modern labor market.

Banjarmasin, July 7, 2026

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M.Pd
NIP. 197710232001122003

ABSTRAK

Nurhafsah. Pengaruh *Perceived Workload*, *Skill Mismatch*, dan *Perceived Job Availability* terhadap *Employment Anxiety* dengan *Perceived Employment Readiness* sebagai Variabel Moderasi pada Calon Pekerja di Kota Balikpapan. Dibimbing oleh Dr. Laila Refiana Said, S.Psi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived workload*, *skill mismatch*, dan *perceived job availability* terhadap *employment anxiety*, serta menguji peran moderasi *perceived employment readiness* pada calon pekerja di Kota Balikpapan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ketidakpastian pasar kerja, meningkatnya persaingan kerja, perubahan kebutuhan kompetensi, serta tekanan psikologis yang dialami generasi muda dalam masa transisi menuju dunia kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 278 orang yang terdiri atas mahasiswa tingkat akhir, lulusan baru, dan pencari kerja yang berdomisili di Kota Balikpapan. Responden dipilih menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived workload* dan *skill mismatch* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employment anxiety*, dengan *skill mismatch* sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling kuat dalam model penelitian. Sementara itu, *perceived job availability* berpengaruh negatif, tetapi tidak signifikan terhadap *employment anxiety*. Hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa *perceived employment readiness* secara signifikan memperlemah pengaruh positif *perceived workload* terhadap *employment anxiety*. *Perceived employment readiness* juga secara signifikan memperlemah pengaruh positif *skill mismatch* terhadap *employment anxiety*. Selain itu, *perceived employment readiness* secara signifikan memoderasi hubungan antara *perceived job availability* dan *employment anxiety* dengan arah interaksi positif. Temuan ini menunjukkan bahwa *employment anxiety* terutama berkaitan dengan persepsi terhadap tuntutan kerja dan ketidaksesuaian kompetensi. Oleh karena itu, penguatan kesiapan kerja, relevansi kompetensi, dan kemampuan adaptasi penting dalam membantu calon pekerja menghadapi dinamika pasar kerja.

Kata kunci: *perceived workload*, *skill mismatch*, *perceived job availability*, *perceived employment readiness*, *employment anxiety*.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, kesehatan, kekuatan, dan kemudahan yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh *Perceived Workload*, *Skill Mismatch*, dan *Perceived Job Availability* terhadap *Employment Anxiety* dengan *Perceived Employment Readiness* sebagai Variabel Moderasi pada Calon Pekerja di Kota Balikpapan”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

Penyusunan tesis ini tentu tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, doa, serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan pada Universitas Lambung Mangkurat.
2. Bapak Dr. H. Ahmad Yunani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan dukungan dan fasilitas akademik selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Ibu Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M., selaku Ketua Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat, yang telah memberikan arahan, dukungan, dan pelayanan akademik selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.
4. Ibu Dr. Laila Refiana Said, S.Psi., Ph.D., selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan tesis ini.
5. Tim dosen penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang sangat berharga demi penyempurnaan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan ilmu, pengalaman, bantuan, serta pelayanan akademik kepada penulis selama masa studi.
7. Seluruh responden penelitian, yaitu calon pekerja di Kota Balikpapan, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan jawaban yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta menjadi sumber semangat terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
9. Suami tercinta yang selalu memberikan doa, kasih sayang, kesabaran, dukungan, semangat, dan pengertian kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.

10. Saudara dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan perhatian kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.

11. Teman-teman seperjuangan Program Magister Manajemen yang telah memberikan dukungan, kebersamaan, semangat, dan bantuan selama proses perkuliahan hingga penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi karier, serta memberikan kontribusi praktis bagi calon pekerja, institusi pendidikan, organisasi, dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mempersiapkan generasi muda menghadapi dinamika dunia kerja modern.

Banjarmasin, 25 Juni 2026

Penulis,



Nurhafsah

DAFTAR ISI

<u>LEMBAR PENGESAHAN</u>	i
<u>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS</u>	iii
<u>ABSTRACT</u>	iv
<u>ABSTRAK</u>	v
<u>KATA PENGANTAR</u>	vi
<u>DAFTAR ISI</u>	ix
<u>DAFTAR TABEL</u>	xi
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	xii
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	xiii
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	1
<u>1.1 Latar Belakang</u>	1
<u>1.2 Rumusan Masalah</u>	13
<u>1.3 Tujuan Penelitian</u>	14
<u>1.4 Manfaat Penelitian</u>	15
<u>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</u>	17
<u>2.1 Landasan Teori</u>	17
<u>2.1.1 Perceived Workload</u>	17
<u>2.1.2 Skill Mismatch</u>	23
<u>2.1.3 Perceived Employment Readiness</u>	28
<u>2.1.4 Employment anxiety</u>	34
<u>2.1.5 Perceived Job Availability</u>	39
<u>2.1.6 Pengaruh Perceived Workload terhadap Employment anxiety</u>	47
<u>2.1.7 Pengaruh Skill Mismatch terhadap Employment anxiety</u>	50
<u>2.1.8 Pengaruh Perceived Job Availability terhadap Employment anxiety</u>	53
<u>2.1.9 Peran Moderasi Perceived Employment Readiness pada Pengaruh Perceived Workload terhadap Employment anxiety</u>	56
<u>2.1.10 Peran Moderasi Perceived Employment Readiness pada Pengaruh Skill Mismatch terhadap Employment anxiety</u>	59
<u>2.1.11 Peran Moderasi Perceived Employment Readiness pada Pengaruh Perceived Job Availability terhadap Employment anxiety</u>	63
<u>2.2 Penelitian Terdahulu</u>	66
<u>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</u>	73
<u>3.1 Kerangka Konseptual</u>	73

<u>3.2 Hipotesis Penelitian</u>	77
<u>BAB IV METODE PENELITIAN</u>	87
<u>4.1 Jenis dan Tempat Penelitian</u>	87
<u>4.2 Unit Analisis</u>	88
<u>4.3 Populasi dan Ukuran Sampel</u>	89
<u>4.3.1 Populasi</u>	89
<u>4.4 Metode Pengambilan Sampel</u>	92
<u>4.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel</u>	93
<u>4.6 Pengukuran Variabel</u>	95
<u>4.7 Metode Pengumpulan Data</u>	97
<u>4.8 Metode Analisis Data</u>	99
<u>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</u>	104
<u>5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian</u>	104
<u>5.2 Karakteristik Responden</u>	106
<u>5.3 Analisis Deskriptif Responden</u>	119
<u>5.4 Hasil Analisis Data</u>	128
<u>5.5 Uji Hipotesis Penelitian</u>	146
<u>5.6 Pembahasan</u>	159
<u>5.7 Implikasi Hasil Penelitian</u>	179
<u>5.8 Keterbatasan Penelitian</u>	183
<u>BAB VI PENUTUP</u>	187
<u>6.1 Kesimpulan</u>	187
<u>6.2 Saran</u>	189
<u>DAFTAR PUSTAKA</u>	193
<u>LAMPIRAN</u>	197

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1. 1 Fenomena Pasar Kerja dan Tekanan Karier Generasi Muda Indonesia.</u>	3
<u>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu</u>	68
<u>Tabel 4. 1 Definisi Operasional Variabel</u>	94
<u>Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	106
<u>Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</u>	107
<u>Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</u>	108
<u>Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Saat Ini</u>	111
<u>Tabel 5. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Studi/Jurusan</u>	113
<u>Tabel 5. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja</u>	115
<u>Tabel 5. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Aktivitas Saat Ini</u>	117
<u>Tabel 5. 8 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Perceived Workload</i></u>	120
<u>Tabel 5. 9 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Skill Mismatch</i></u>	121
<u>Tabel 5. 10 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Perceived Job Availability</i></u>	123
<u>Tabel 5. 11 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Perceived Employment Readiness</i></u>	125
<u>Tabel 5. 12 Distribusi Jawaban Responden pada Variabel <i>Employment anxiety</i></u>	126
<u>Tabel 5. 13 Nilai <i>Outer Loading</i></u>	131
<u>Tabel 5. 14 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i></u>	132
<u>Tabel 5. 15 Nilai <i>Cross Loading</i></u>	134
<u>Tabel 5. 16 Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i></u>	135
<u>Tabel 5. 17 Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i></u>	136
<u>Tabel 5. 18 Hasil Pengujian <i>Construct Reliability</i></u>	138
<u>Tabel 5. 19 Nilai R-Square</u>	140
<u>Tabel 5. 20 Nilai f-Square</u>	141
<u>Tabel 5. 21 Nilai Q² Predict</u>	143
<u>Tabel 5. 22 Nilai VIF Inner Model</u>	145
<u>Tabel 5. 23 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)</u>	146
<u>Tabel 5. 24 Hasil Pengujian Pengaruh Moderasi (<i>Moderating Effect</i>)</u>	149

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 3. 1 Model Penelitian</u>	76
<u>Gambar 5. 1 Model Penelitian Hasil Pengolahan SmartPLS</u>	129
<u>Gambar 5. 2 Simple Slope Analysis Perceived Employment Readiness × Perceived Workload terhadap Employment Anxiety</u>	152
<u>Gambar 5. 3 Simple Slope Analysis Perceived Employment Readiness × Skill Mismatch terhadap Employment Anxiety</u>	155
<u>Gambar 5. 4 Simple Slope Analysis Perceived Employment Readiness × Perceived Job Availability terhadap Employment Anxiety</u>	158

DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran 1 Identitas Responden</u>	197
<u>Lampiran 2 Kuesioner Penelitian</u>	198
<u>Lampiran 3 Tabulasi data Responden</u>	201
<u>Lampiran 4 Output Smart PLS</u>	203