

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pekerjaan dan pendidikan merupakan salah satu fokus utama pada masa dewasa awal (Susman & Arnett, 2014). Hurlock (2011) mengatakan bahwa masa dewasa awal adalah proses penyesuaian pada pola kehidupan dan harapan yang baru dimana kemandirian ekonomi menjadi tugas perkembangan yang harus dipenuhi pada masa dewasa awal. Golongan dewasa awal yang memasuki usia 20 hingga 30 tahun atau yang baru saja lulus dari sebuah instansi pendidikan disebut sebagai golongan *Fresh graduate* (Duffy & Atwater, 2009).

Fresh graduate merupakan individu yang baru saja menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman yang tidak banyak dalam kaitannya pada dunia kerja (Nindyasari, Sidiq, & Santosa, 2020). Menurut Hurlock (1997) golongan ini memiliki banyak tanggung jawab dan tugas yang harus diatasi, salah satu tugas yang sangat sulit dihadapi adalah tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Nindyasari (2020) juga menyatakan bahwa golongan dewasa awal ini akan menghadapi berbagai tantangan yang cukup berat, terutama karena keterbatasan pengalaman kerja sekaligus tuntutan untuk segera menyesuaikan diri dengan realitas hidup baru setelah kelulusan (Nindyasari et al., 2020).

Jika seorang individu merasa kurang memiliki kapasitas untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapinya dalam hidup, ia akan mengalami kecemasan yang lebih besar ketika dihadapkan pada suatu kesulitan, seperti tantangan yang

dihadapi oleh seorang lulusan perguruan tinggi untuk masuk ke dunia nyata dan lingkungan kerja (Nevid, Rathus & Grenne, 2005). Kecemasan adalah suatu kegugupan atau rasa takut sementara yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pengalaman yang sulit dalam kehidupan (Greenberger & Padesky, 2016).

Menurut Greenberger dan Padesky (2016) kecemasan terdiri dari empat aspek yaitu, (a) Reaksi fisik, dimana dalam hal ini meliputi telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi memerah, dan pusing saat seseorang menghadapi suatu kejadian yang membahayakan dirinya, (b) Pemikiran, biasanya individu memikirkan bahaya secara berlebihan, menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah dan khawatir serta berpikiran tentang hal yang buruk, (c) Perilaku, dalam hal ini individu meninggalkan situasi ketika kecemasan mulai terjadi dan mencoba melakukan banyak hal secara sempurna, (d) Suasana hati, hal ini meliputi perasaan gugup, cemas, dan panik.

Hakikatnya individu yang memiliki kecemasan dalam tingkat rendah dapat berpengaruh positif pada performansi *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja. Kecemasan jenis ini dapat membuat individu lebih bersiaga dalam mengambil dan menentukan langkah tepat untuk mengurangi dampak negatif yang akan dialami (Nevid, dkk 2005). Akan tetapi kenyataannya, masih banyak individu terutama *fresh graduate* sering mengalami kekhawatiran dan takut saat menghadapi suatu hal yang belum pasti mengenai bagaimana pencapaian tujuan dalam dunia kerja dikarenakan individu tersebut merasa tidak yakin akan kemampuan dirinya dan hal tersebut kemudian menimbulkan konflik pada diri dan pola pikir individu tersebut seperti menghindari segala sesuatu yang berkaitan dengan dunia kerja (Sari

& Astuti, 2020). Hal ini sejalan dengan pernyataan Fauziah dan Widury (2007) menyatakan bahwa tingkat kecemasan individu berlebihan dan tidak sesuai dengan proporsi ancaman yang dialami, akan sangat mengganggu fungsi individu sehari-hari.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa pengangguran lulusan tingkat diploma dan sarjana adalah salah satu kelompok pendidikan dengan tingkat pengangguran tertinggi yaitu sebesar 5,18% dan memiliki peningkatan jumlah pengangguran terbesar dari tahun sebelumnya, yaitu sebesar 0,38%. Dilansir dari Republika.id, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) RI pada tahun 2023 menyebutkan sekitar 958.800 orang lulusan sarjana masih belum mendapatkan pekerjaan. Data tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alifya, Lukman, dan Kurniati (2023) yang memperoleh 35 data dari responden tentang kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Data yang diperoleh dari aspek *physical symptoms* sebanyak 21 responden (60%) mengaku bahwa lulusan baru merasa pusing ketika memikirkan pekerjaan yang akan didapatkan. Sebanyak 26 responden (74,3%) pada aspek *thought*, lulusan baru menganggap dirinya tidak mampu bersaing dalam seleksi kerja. Pada aspek *behavior*, sebanyak 34 responden (97,1%) mengaku bahwa lulusan baru mencoba melakukan berbagai hal guna mencegah bahaya dengan mencari tahu informasi seputar bidang pekerjaan yang diminati. Dan aspek terakhir, *feelings* sebanyak 18 responden (51,4%) merasa gugup dan panik terhadap lapangan pekerjaan yang semakin sempit.

Secara tidak langsung, data diatas memberikan efek kecemasan pada setiap individu yang belum memperoleh pekerjaan, khususnya *Fresh Graduate*. Kondisi

psikologis dan kecemasan yang ada dalam diri seorang individu memiliki hubungan yang erat, terutama ketika terjadi rasa ketakutan atau tertekan yang menimbulkan kegelisahan atau kekhawatiran yang akan dapat menimbulkan permasalahan kesehatan fisik maupun mental. Ketidak seimbangan antara angka lapangan pekerjaan yang tersedia dengan peningkatan jumlah pengangguran, tentunya memperkuat daya saing lulusan untuk mendapatkan posisi yang sesuai dengan bidang akademiknya. Jelas bahwa persaingan ini berdampak pada *Fresh Graduate* yang tidak menerima pekerjaan yang diinginkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 6 Januari 2025 di Kota Yogyakarta, ditemukan diantaranya terdapat *fresh graduate* yang merasa tidak percaya diri ketika melihat berita mengenai sulitnya mencari pekerjaan, sering merasa khawatir apabila tidak mendapatkan pekerjaan di masa depan, serta merasa tegang ketika mencari pekerjaan hingga membuat dirinya hilang fokus.

Ada banyak alasan mengapa kecemasan menghadapi dunia kerja penting untuk diteliti, hingga akhirnya peneliti memutuskan untuk melanjutkan dengan proses wawancara kepada 10 *fresh graduate* yang lulus dari beberapa universitas di Kota Yogyakarta pada tanggal 8 Januari 2025 untuk mengetahui secara mendalam perasaan yang dirasakan *fresh graduate*, adapun hasil wawancara yang sudah dilakukan, diperoleh 7 dari 10 orang subjek terindikasi mengalami hal yang berkaitan dengan aspek reaksi fisik, dimana subjek mengaku jantung berdetak lebih kencang, tangan dingin, merasa gelisah karena subjek menganggap ia sedang menjalani perubahan besar yang menimbulkan ketidakpastian saat menghadapi

proses seleksi pencarian kerja. Hal yang dirasakan subjek juga berkaitan dengan aspek pemikiran, dalam hal ini subjek sering merasa tidak yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya karena kurangnya pengalaman hingga menyebabkan dirinya tidak siap untuk melamar pekerjaan dan mengikuti proses wawancara kerja. Selain itu, hal yang dirasakan subjek juga berkaitan dengan aspek perilaku, pada aspek ini subjek merasa takut menghadapi dunia kerja karena saat ini masih bingung mau kerja dimana dan cocoknya dimana, jadi masih *overthinking* tengah malah hingga sering kesulitan tidur. Terakhir, hal yang dirasakan subjek juga berkaitan dengan aspek suasana hati, dimana subjek sering merasa gugup dan panik saat ada perbincangan dunia kerja.

Berdasarkan hasil data wawancara tersebut dapat dinyatakan bahwa 7 dari 10 subjek terindikasi memiliki tingkat kecemasan yang tinggi karena masing-masing *fresh graduate* memenuhi aspek-aspek dari kecemasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan menghadapi dunia kerja menurut Nevid, Rathus, dan Greene (2014) yaitu, faktor kognitif dan faktor biologis. Diantara faktor-faktor tersebut, peneliti mengambil faktor kognitif sebagai variabel bebas. Faktor kognitif meliputi prediksi berlebihan pada rasa takut, keyakinan yang irasional, sensitivitas berlebihan terhadap ancaman, sensitivitas kecemasan yang biasanya diartikan sebagai rasa takut terhadap kecemasan, salah mengatribusikan sinyal tubuh, dan *self-efficacy* yang rendah. Alasan peneliti memilih *self efficacy* yang merupakan bagian dari faktor kognitif sebagai variabel bebas karena *self efficacy* dapat mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, peneliti juga merasa bahwa *self efficacy* dapat bertindak

sebagai prediktor utama yang menentukan bagaimana individu bertindak, berusaha, dan bertahan dalam menghadapi tugas atau tantangan. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik individu yang mengalami kecemasan rendah berbanding terbalik dengan karakteristik individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi (Kasyfillah dan Susilarini, 2021).

Bandura (1977) menjelaskan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* memiliki tiga aspek penting pada setiap individu, yaitu aspek tingkat (*level*), aspek kekuatan (*strength*), dan aspek generalisasi (*generality*).

Ketika individu menghadapi suatu tekanan yaitu kecemasan terkait ketidakpastian dalam menghadapi proses transisi menuju dunia kerja, keyakinan individu terhadap kemampuan akan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi yang menekan (Baron & Byrne, 2004). Adapun keterkaitan salah satu aspek *self efficacy* dengan hasil wawancara pada *fresh graduate* di Kota Yogyakarta ialah dimana subjek merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya sehingga subjek sering merasa gelisah dan jantung berdebar lebih kencang saat menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugas yang sedang dihadapinya, seperti saat menghadapi panggilan wawancara kerja.

Pernyataan subjek tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurjanah (2020) yang menyatakan bahwa *fresh graduate* tidak merasa cemas jika ia dalam keadaan menganggur, tetapi rasa cemas mahasiswa *fresh graduate* akan muncul ketika mereka mulai melamar pekerjaan. Kecemasan ini bisa disebabkan

oleh beberapa faktor, antara lain membayangkan kepastian mendapatkan pekerjaan, cemas menghadapi panggilan wawancara kerja, cemas karena ketidakjelasan bidang kerja yang diminati, serta cemas memikirkan keharusan untuk segera mendapatkan pekerjaan tetap, sementara usia semakin bertambah (Juliarti, 2007). Oleh karena itu, penting adanya *self efficacy* yang tinggi agar dapat mengatribusikan kegagalannya pada kurangnya usaha, namun apabila individu memiliki *self efficacy* yang rendah akan menganggap kegagalan berasal dari kurangnya kemampuan (Lhuthans, 2006). Pada penelitian ster (2002) juga mengungkapkan *self efficacy* sebagai suatu sikap atau perasaan yakin atas kemampuan yang dimiliki sehingga individu yang bersangkutan tidak cemas dalam setiap tindakan yang ia lakukan, dapat bebas melakukan hal-hal yang disukai dan bertanggung jawab atas segala perbuatan yang dilakukan. Idealnya, *fresh graduate* memiliki *self efficacy* yang tinggi karena pada hakikatnya mereka mampu untuk mengaplikasikan apa yang telah dipelajari ke dunia kerja (Sejati & Prihastuti, 2012).

Berdasarkan penjabaran tersebut, bahwa *fresh graduate* mengalami kegelisahan serta kecemasan dalam menghadapi persaingan untuk mencari pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengajukan sebuah rumusan permasalahan sebagai berikut “Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di kota yogyakarta?”

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian, dengan mengetahui serta mengidentifikasi hubungan antara *self efficacy* dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi. Khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *self efficacy* dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran mengenai kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* yang dapat bermanfaat bagi universitas, masyarakat, dan juga para peneliti selanjutnya.