

HUBUNGAN ANTARA SELF EFFICACY DENGAN KECEMASAN MENGHADAPI DUNIA KERJA PADA FRESH GRADUATE DI KOTA YOGYAKARTA

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND ANXIETY IN FACING THE WORLD OF WORK IN FRESH GRADUATES IN YOGYAKARTA CITY.

Rizkyana Romadhona, Juwandi

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia

Email: 190810498@student.mercubuana-yogya.ac.id ; juwandi@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Proses untuk masuk dalam dunia kerja merupakan suatu tantangan dan pengalaman baru yang harus dihadapi oleh fresh graduate. Setelah lulus dari studi maka fresh graduate diharapkan dapat memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan yang diharapkan melalui keterampilan dan soft skill yang dimilikinya. Namun, di Indonesia mencari pekerjaan tidak mudah, semakin sempit lapangan pekerjaan tidak berbanding lurus dengan jumlah kelulusan setiap tahunnya pada akhirnya dapat menempatkan para pencari kerja pada posisi yang kurang menguntungkan karena perusahaan akan semakin ketat dalam menyeleksi calon karyawan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengetahui serta mengidentifikasi bagaimana hubungan antara self efficacy dengan kecemasan pada fresh graduate di Kota Yogyakarta. Adapun hipotesis yang diajukan ialah adanya hubungan yang negatif antara self efficacy dengan kecemasan. Subjek pada penelitian ini berjumlah 81 orang fresh graduate di Yogyakarta. Pengumpulan data menggunakan 2 skala, yaitu skala kecemasan dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,875 kemudian skala self efficacy dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.11444. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar -0,297 dengan $p = 0,007$. Nilai R^2 atau R-Square yang diperoleh sebesar 0,088. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa self efficacy mempengaruhi kecemasan. Terdapat sumbangan efektif variabel self efficacy terhadap kecemasan sebesar 8,8% dan sisanya 91,2% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Kecemasan dan Efikasi Diri

Abstract

The process of entering the workforce is a challenge and a new experience that must be faced by fresh graduates. After graduating from their studies, fresh graduates are expected to be able to get a decent job and in accordance with their expectations through their skills and soft skills. However, in Indonesia finding a job is not easy, the increasingly narrow job market is not directly proportional to the number of graduates each year, ultimately placing job seekers in a disadvantageous position because companies will be more stringent in selecting prospective employees. The main objective of this study is to determine and identify how the relationship between self-efficacy and anxiety in fresh graduates in Yogyakarta City. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between self-efficacy and anxiety. The subjects in this study were 81 fresh graduates in Yogyakarta. Data collection used 2 scales, namely the anxiety scale with a reliability coefficient of 0.875 and the self-efficacy scale with a reliability coefficient of 0.11444. The data analysis technique used the Pearson Product Moment correlation technique. Based on the calculation results, a correlation coefficient value of -0.297 was obtained with $p = 0.007$. The R^2 or R-Square value obtained was 0.088. Based on the results of the study, it can be seen that self-efficacy influences anxiety. There is an effective contribution of the self-efficacy variable to anxiety of 8.8% and the remaining 91.2% is influenced by other factors.

Keywords: Anxiety and Self-efficacy

PENDAHULUAN

Proses untuk masuk dalam dunia kerja merupakan suatu tantangan dan pengalaman baru yang harus dihadapi oleh *fresh graduate*. Setelah lulus dari studi maka *fresh graduate* diharapkan dapat memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan yang diharapkan melalui keterampilan dan *soft skill* yang dimilikinya. Namun, di Indonesia mencari pekerjaan tidak mudah, semakin sempit lapangan pekerjaan tidak berbanding lurus dengan jumlah kelulusan setiap tahunnya pada akhirnya dapat menempatkan para pencari kerja pada posisi yang kurang menguntungkan karena perusahaan akan semakin ketat dalam menyeleksi calon karyawan (Kamisa & Mirza, 2021). Setiap individu harus bersaing dengan meningkatkan kualitas diri terutama kualitas pendidikan yang dimiliki, semakin tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang maka semakin luas pula kesempatan untuk memperoleh pekerjaan (Kamisa & Mirza, 2021). Tingginya persaingan pencarian kerja tersebut tidak dapat dipungkiri akan berdampak pada kecemasan para *fresh graduate* apabila mereka tidak kunjung mendapat pekerjaan yang diharapkan. (Sejati & Prihastuti, 2012).

Kecemasan adalah suatu kegugupan atau rasa takut sementara yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pengalaman yang sulit dalam kehidupan (Greenberger & 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 panic (Greenberger & Padesky, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alifya, Lukman, dan Kurniati (2023) 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.

Menurut Nevid, Rathus, dan Greene (2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecemasan pada *fresh graduates* yang ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya seperti: faktor kognitif dan faktor biologis. Berdasarkan faktor-faktor kecemasan yang dipaparkan, peneliti memilih faktor *self efficacy* (efikasi diri) sebagai variabel bebas karena *self efficacy* merupakan bagian dari faktor kognitif yang dapat mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. 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 (dalam Christian & Moningka, 2018) menjelaskan bahwa *self efficacy* ialah penilaian terhadap kemampuan diri sendiri dalam menjalankan rangkaian perilaku untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan permasalahan uraian di atas, kita akan melihat dan mengetahui apakah benar kedua variabel *self efficacy* dengan kecemasan memiliki hubungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah *fresh graduate* di Kota Yogyakarta. Sampel dalam penelitian berjumlah 81 orang yang dipilih dengan teknik pengambilan sampel *purposive*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson. Teknik korelasi ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas yaitu, *self efficacy* dengan variabel tergantung yaitu, kecemasan pada *fresh graduates* di Kota Yogyakarta. Keseluruhan data dianalisis dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) for windows release versi 25.0.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Hasil dari data penelitian ini didapatkan dari data primer berupa kuesioner yang dibagikan secara online kepada karyawan milenial di Yogyakarta.

1) Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Subjek pada penelitian ini berjumlah 145 orang yang mencakup laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	40	28%
Perempuan	105	72%
Total	145	100%

Dari tabel di atas terlihat bahwa terdapat subjek laki-laki berjumlah 40 orang dengan persentase 28% dan 105 orang subjek perempuan dengan persentase 72%. Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang mengisi kuesioner lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

2) Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Subjek yang mengisi kuesioner penelitian ini berjumlah 145 orang karyawan milenial di Yogyakarta yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
Kurang Dari 1 Tahun	39	27%
1 Sampai 2 Tahun	57	39%
2 Sampai 5 Tahun	35	24%
Diatas 5 Tahun	14	10%
Total	145	100%

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 145 subjek, terdapat dua kelompok paling banyak yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun dan masa kerja 1 sampai 2 tahun. Kelompok yang masa kerja 1 sampai 2 tahun berjumlah 57 orang dengan persentase 39% dan kelompok yang masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 39 orang dengan persentase 27%. Hal ini menyimpulkan bahwa subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 2 tahun.

b. Deskripsi Data Statistik

Data dalam penelitian ini juga diperoleh dari skala *Workplace well-being* dan skala Efikasi Diri yang akan menjadi dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik. Data skor hipotetik dan skor empirik yang dijelaskan yaitu nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (*range*), standar deviasi, dan rata-rata (*mean*). Berdasarkan perhitungan data hipotetik, jumlah aitem pada skala *Workplace well being* sebanyak 8 butir. Skor terendah pada skala *workplace well being* yaitu $1 \times 8 = 8$ dan skor tertinggi $4 \times 8 = 32$. Rerata hipotetik yang dimiliki sebesar $(8+32) : 2 = 20$ dengan standar deviasi $(32-8) : 6 = 4$. Data empirik skala *Workplace well being* memperoleh skor tertinggi sebesar 32 dan skor terendah sebesar 18 dengan rerata 25.65 serta standar deviasi sebesar 3.282.

Sementara perhitungan data hipotetik pada skala Efikasi Diri memperoleh skor minimum $1 \times 10 = 10$ dan skor maksimum $4 \times 10 = 40$. Rerata hipotetik yang dimiliki sebesar $(10+ 40) : 2 = 25$ dengan standar deviasi $(40-10) : 6 = 5$. Data empirik skala Efikasi Diri memperoleh skor minimum sebesar 22 dan skor maksimum sebesar 40 dengan rerata 31.99 serta standar deviasi sebesar 4.087 Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Deskripsi Data Statistik
(N = 145)

Skala	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD
Workplace well being	8	32	20	4	18	32	25.65	3.282
Efikasi Diri	10	40	25	5	22	40	31.99	4.087

Keterangan:

N = Jumlah subjek
M = Rerata
Max = Skor maksimal
Min = Skor minimal
SD = Standar Deviasi

Azwar (2017) menyatakan bahwa perlu dilakukan kategorisasi data yang dapat mengklasifikasikan individu ke dalam strata sesuai dengan kontinum atribut yang diukur. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan kategorisasi skor jawaban menjadi 3

kriteria yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi skor jawaban subjek dapat dilihat pada Tabel 4 dan Tabel 5.

Tabel 4
Kategorisasi Skala *Workplace well-being*

Pedoman	Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq \mu + 1 \text{ SD}$	$X \geq 24$	Tinggi	107	73.8%
$\mu - 1 \text{ SD} \leq X < \mu + 1 \text{ SD}$	$16 \leq X < 24$	Sedang	38	26.2%
$X < \mu - 1 \text{ SD}$	$X < 16$	Rendah	0	0%
Total			145	100%

Keterangan:

X = Skor subjek

μ = Mean hipotetik

SD = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Berdasarkan tabel di atas, hasil kategorisasi skala *subjective well-being* menunjukkan bahwa terdapat 73.8% (107 subjek) pada kategori tinggi, dan yang berada pada kategori sedang sebesar 26.2% (38 subjek), serta yang berada dalam kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Adapun 107 subjek yang memiliki kategori tinggi menunjukkan ciri adanya rasa semangat serta nyaman di tempat nya bekerja, subjek juga memiliki hubungan positif dengan orang lain seperti rekan kerja, pemimpin, dan bahkan konsumen. Kemudian, 38 subjek yang berada dalam kategori sedang menunjukkan ciri yang cenderung bersemangat saat berada di tempat kerja namun terkadang masih merasa kurang nyaman oleh beberapa faktor yang ada.

Tabel 5
Kategorisasi Skala Efikasi Diri

Pedoman	Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq \mu + 1 \text{ SD}$	$X \geq 30$	Tinggi	103	71%
$\mu - 1 \text{ SD} \leq X < \mu + 1 \text{ SD}$	$20 \leq X < 30$	Sedang	42	29%
$X < \mu - 1 \text{ SD}$	$X < 20$	Rendah	0	0%
Total			145	100%

Keterangan:

X = Skor subjek

μ = Mean hipotetik

SD = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Dari tabel di atas terlihat hasil kategorisasi skala efikasi diri menunjukkan bahwa subjek pada penelitian yang berada pada kategori tinggi sebesar 71% (103 subjek), dan yang berada dalam kategori sedang sebesar 29% (42 subjek), serta yang berada dalam kategori rendah sebesar 0% (0 subjek). Subjek yang berada dalam kategori tinggi menunjukkan ciri adanya keyakinan pada diri subjek atas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan dan mengatasi hambatan untuk mencapai suatu hasil dalam situasi tertentu. Kemudian, 42 subjek yang berada dalam kategori sedang menunjukkan ciri yang juga memiliki motivasi untuk mencapai tujuannya walaupun terkadang masing cenderung ragu terhadap kemampuannya.

2. Analisis Data

Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson yang digunakan untuk menguji hipotesis. Agar tidak menyimpang dari kebenaran yang ada, sebelum dilakukan analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas (Hadi, 2015). Selain itu dilakukan juga uji tambahan guna memberikan penjelasan dalam hasil penelitian secara lebih mendetail, maka dari itu, digunakan analisis tabulasi silang (*cross tab*) untuk memperoleh gambaran responden maupun data yang lebih detail Muniarti et. al.,(2013)

a. Uji Normalitas

Tabel 6
Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Efikasi_Diri	.066	145	.200*	.984	145	.100
Workplace well being	.074	145	.053	.980	145	.037

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis model one sample Kolmogorov-smirnov (KS-Z). Kaidah yang digunakan untuk uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,050$ maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi dari uji Kolmogorov Smirnov $< 0,050$ maka sebaran data tidak mengikuti dsitribusi normal (Siregar, 2013). Dari hasil uji Kolmogorov-smirnov untuk variabel *Workplace well-being* diperoleh K-S Z = 0,074 dengan $p > 0,05$ yang berarti sebaran data variabel *Workplace well-being* mengikuti

sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov-smirnov untuk variabel Efikasi diri diperoleh K-S Z = 0,066 dengan $p > 0,05$ berarti variabel Efikasi diri mengikuti sebaran data yang normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 7
Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Workplace_well_being * Efikasi_Diri	Between Groups	(Combined)	851.143	17	50.067	9.085	.000
		Linearity	767.539	1	767.539	139.270	.000
		Deviation from Linearity	83.604	16	5.225	.948	.517
	Within Groups		699.919	127	5.511		
	Total		1551.062	144			

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah workplace *well-being* dengan efikasi diri memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi $p < 0,050$ maka antar variabel memiliki hubungan yang linier dan apabila nilai $p > 0,050$ berarti kedua variabel tidak memiliki hubungan yang linier (Siregar, 2013). Dari hasil uji linearitas diperoleh $F = 139,270$ dan $p < 0,050$ yang berarti kedua variabel tersebut linier.

c. Uji Hipotesis

Tabel 9
Uji Hipotesis

		Correlations	
		Efikasi_Diri	Workplace_well being
Efikasi_Diri	Pearson Correlation	1	.703**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	145	145
Workplace_well being	Pearson Correlation	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	145	145

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis korelasi *product moment* koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,703 dengan $p < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara efikasi diri dengan *workplace well-being*, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

d. Uji Tambahan

Tabel 10

Kategorisasi Masa Kerja dengan Efikasi Diri

Lama Masa kerja	Tingkat Efikasi Diri		
	Rendah ($X < 20$)	Sedang ($20 \leq X < 30$)	Tinggi ($X \geq 30$)
Kurang Dari 1 Tahun	0	7	32
1 Sampai 2 Tahun	0	21	36
2 Sampai 5 Tahun	0	11	24
Diatas 5 Tahun	0	3	11

Dari tabel diatas, diketahui pada tiap masa kerja masing-masing tidak memiliki orang dengan hasil tingkat efikasi diri yang rendah (0 orang), hasil untuk masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki tingkat efikasi diri sedang sejumlah 7 orang (17,94%) dan tinggi sejumlah 32 orang (82,05%). Kemudian untuk masa kerja 1-2 tahun memiliki tingkat efikasi diri sedang sejumlah 21 orang (36,84%) dan efikasi diri tinggi sejumlah 36 orang (63,16%). Lalu, untuk masa kerja 2 sampai 5 tahun memiliki tingkat efikasi diri sedang sejumlah 11 orang (31,43%) dengan jumlah efikasi diri tinggi sejumlah 24 orang (68,57%) dan untuk masa kerja diatas 5 tahun memiliki jumlah tingkat efikasi diri sedang sejumlah 3 orang (21,43%) dengan jumlah tingkat efikasi diri tinggi sejumlah 11 orang (78,57%).

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan dengan *workplace well-being* seseorang melalui aspek-aspek menurut Bandura (1997) yaitu : aspek tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) yang dimana individu cenderung memilih tingkat kesulitan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, kemudian aspek tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (*Strength*) yang dimana dalam hal ini individu dapat menghadapi suatu tugas yang spesifik dan menunjuk pada seberapa yakin individu dalam

menggunakannya pada pengerjaan tugas, aspek terakhir luas bidang tugas (*generality*) yang menjelaskan keyakinan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan tuntas sesuai ruang lingkup tugas yang berbeda dan tergantung dari persamaan derajat aktivitas, kemampuan yang diekspresikan dalam hal pemikiran, emosi, kualitas dari situasi yang ditampilkan dan sifat individu dalam tingkah laku secara langsung ketika menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Singh et al. (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan *workplace well-being*. Pada penelitian Siu et al. (2007) juga membuktikan bahwa efikasi diri memiliki hubungan dengan aspek-aspek dari *workplace well being*, dimana orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi memilih untuk melakukan tugas yang lebih menantang dan sulit daripada orang dengan tingkat efikasi diri yang rendah. Eden & Aviram (1993) menyatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang lebih tinggi dapat menerapkan kontrol yang lebih baik pada peristiwa kehidupan pribadi dan profesional melalui pengambilan keputusan yang tepat hingga dapat mencapai kesejahteraan yang optimal. Apabila, seseorang memiliki efikasi diri yang rendah ia tidak dapat menjadi individu yang tangguh dalam menghadapi tantangan di masa depan seperti, cenderung menghindari tugas khusus untuk menyelesaikannya dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang percaya bahwa mereka mampu akan lebih mungkin untuk mewujudkan tugas yang diberikan (Bandura, 1997).

Efikasi diri dapat mendorong kesejahteraan di tempat kerja yang lebih baik karena adanya motivasi dan mekanisme perilaku (Sousa et al., 2012). Apabila seseorang dapat beradaptasi dan cenderung yakin dalam tingkat kesulitan tugas (*magnitude*) pekerjaannya ia akan dapat meningkatkan *workplace well being*, karena individu tersebut menganggap hal tersebut sebagai tantangan (Mensah et al., 2013). Hal ini didukung dari data hasil penelitian yang menunjukkan pada aspek tingkat kesulitan tugas, subjek merasakan perlu adanya tingkat kesulitan tugas dalam suatu pekerjaan yang dapat membuat subjek lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang dihadapinya

Kuijer & De Ridder (2003) menjelaskan bahwa tingkat luas bidang tugas (*Generality*) merupakan aspek kedua yang mempengaruhi *workplace well being*, dalam hal ini seseorang diharapkan untuk percaya bahwa dirinya mampu untuk dapat menghadapi berbagai tugas serta situasi yang berbeda. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan milenial di Kota Yogyakarta yang dapat mengatasi

berbagai tugas dalam situasi yang berbeda akan lebih merasa tingkat stress dalam dirinya berkurang.

Kemudian, aspek tingkat kemantapan, keyakinan serta kekuatan (*strength*) juga dapat menciptakan *workplace well being*. Hal ini mengacu pada keyakinan seseorang dalam menjalankan tugas, sehingga diharapkan agar seseorang yang sedang mengerjakan tugas tetap menjaga kepercayaan dirinya tetap tinggi dalam menghadapi situasi yang sulit, karena jika keyakinan diri yang dimilikinya rendah atau turun tentunya akan menyebabkan kegagalan dan menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi lebih nyaman dan produktif ketika dihadapkan pada kondisi kerja yang sulit hingga tercipta *workplace well being* (Çakar, 2012). Hal ini didukung dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan milenial di Kota Yogyakarta memiliki keyakinan dan kekuatan saat menjalankan pekerjaannya akan lebih cepat menyelesaikannya walau pada kondisi kerja yang sulit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini terbukti yang artinya terdapat hubungan negatif antara *self efficacy* dengan kecemasan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *self efficacy* pada diri *fresh graduate*, maka semakin rendah kecemasan yang dirasakannya. Sebaliknya, semakin rendah *self efficacy* pada diri *fresh graduate*, maka semakin tinggi pula kecemasan yang dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfaiz, A., Zulfikar, Z., & Yulia, D. (2017). Efikasi Diri sebagai Faktor Prediksi Kesiapan Mahasiswa dalam Mengerjakan Tugas Kuliah. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan*, 2(2), 119–124.
- Allen, A. B., & Leary, M. R. (2020). Self-Compassion, stress, and coping. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 107– 118.
- Annisa, D. F., & Ifdil. (2016). Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia). *Konselor*, 5 (2), 94 - 99.
- Alwisol (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Azwar, S. (2017). *Psycho-metric: Teori dan pengukuran* (3rd ed). Pustaka Pelajar.
- Christian, C., & Moningga, C. (2012). Self Efficacy Dan Kecemasan Pegawai Negeri Sipil Menghadapi Pensiun. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 45–56.
- Corsini, R. J. 2015. *Encyclopedia of Psychology*. Second Edition. Vol 3. New York: John Wiley and Son.
- Feis, J., & Feist, G. J. (2008). *Theories of Personality* (6th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Greenberger, D., & Padesky, C, A. (2004). *Mind Over Mood: Change How You Feel by Changing the Way You Think*. [Manajemen Pikiran Metode Ampuh Menata Pikiran Untuk Mengatasi Depresi, kemarahan, Kecemasan, dan Perasaan Merusak Lainnya]. (Edisi Kedua). (Penerjemah: Margono, Y,B. & Priyatna, H.). Bandung : Kaifa PT. Mizan Pustaka
- Hadi, S. (2015). *Statistik untuk Penelitian: Teknik Analisis Data untuk Penelitian Sosial. Graha Ilmu*
- Hurlock E.B. (2011). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (Edisi 5). Erlangga.
- Kamisa, Y., & Mirza, M. (2021a). Kematangan Vokasional Dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate. *Seurune : Jurnal Psikologi Unsyiah*, 4(1), 115–128.
- Kasyfillah, A. M., & Susilarini, T. (2021). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dan selfefficacy dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir fakultas psikologi Universitas Persada Indonesia YAI. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3).
- L, Jerry, Deffenbacher, and Hazaleus L,S. (1985). Cognitive, Emotional, and Physiological Components of Test Amxiety. *Cognitive Therapy and Research*: Vol. 9, No. 2
- Moslem, B. A., & Sri, M.A. (2024). Kepercayaan Diri dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Akhir Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Jurnal Nasional*, 310-328
- Mulyani, Mubarak, & Hairina, Y. (2015). AMT (Achievement Motivation Training) Sebuah Rancangan Intervensi Untuk Meningkatkan Efikasi Diri Pada Mahasiswa Program Khusus Ulama IAIN Antasari Banjarmasin. *Jurnal Studia Insania*, 3(1), 45–62.

- Nevid, J., Rathus, S., & Green, B. (2005). Psikologi Abnormal, edisi kelima, Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Nindyasari, N., Sidiq, F. U., & Santosa, T. D. (2020). Role Of Citizens And Entrepreneurship Unemployment Rate In Pressing College Graduates. *Jurnal Liga Hukum*, 1(1), 111–119.
- Novrianto, R., Marettih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas Konstruk Instrumen General Self Efficacy Scale Versi Indonesia. *Jurnal Psikologi UIN Riau*, 15(1), 1–9.
- Nurbaiti, B. (2023). Tutorial Pengolahan Data Dengan Lisrel (2nd ed.). CV. Pena Persada.
- Oktariani. (2018). Peranan Self Efficacy Dalam Meningkatkan Prestasi. 45–54
- Putri, S.W., Suminta, R. R., & Handayani, D. (2017). Hubungan efikasi diri dengan kecemasan menghadapi ujian nasional. *Happines*, 111-124
- Rogers, R. (2011). An introduction to critical discourse analysis in education. In *An Introduction to Critical Discourse Analysis in Education*. <https://doi.org/10.4324/9780203836149>
- Schwarzer, R., Jerusalem, M., Weinman, J., Wright, S., & Johnston, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs Windsor*.
- Sejati, N. W., & Prihastuti, R. (2012). Tingkat Kecemasan Sarjana Fresh Graduate Menghadapi Persaingan Kerja Dan Meningkatnya Pengangguran Intelektual. *Intuisi*, 1-5.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Penerbit Kencana.
- Suryaningrum, C. (2019). Efikasi diri dan kecemasan sosial: studi meta analisis. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 182-193
- Sussman, S., & Arnett, J. J. (2014). Emerging Adulthood: Developmental Period Facilitative of the Addictions. 37(2), 147– 155.
- Widuri, Julianty, & Fitri, F. 2007. Psikologi Abnormal Klinis Dewasa. Jakarta: UI-Press.