

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dunia kerja modern menuntut sumber daya manusia (SDM) yang adaptif dan kompeten dalam menghadapi berbagai tantangan profesional (Atmanegara dkk., 2025; Risnawati dkk., 2025). Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi karena berperan penting dalam menentukan produktivitas dan daya saing perusahaan (Qomariah, 2020). Dalam organisasi, SDM terdiri dari individu dengan berbagai rentang usia dan tahap perkembangan karier yang berbeda (Krancharoen, 2022). Secara demografis, rentang usia tersebut termasuk dalam kategori penduduk usia produktif, yaitu individu berusia 15 hingga 64 tahun yang secara fisik dan mental dianggap mampu bekerja serta berkontribusi dalam kegiatan ekonomi (Sutikno, 2020). Di antara kelompok tersebut, individu berusia 18 hingga 29 tahun termasuk dalam fase dewasa awal (*emerging adulthood*) (Arnett, 2014).

Dalam konteks ketenagakerjaan, pekerja dipahami sebagai individu yang melakukan aktivitas kerja untuk menghasilkan barang atau jasa dan memperoleh imbalan berupa upah, gaji, atau keuntungan, baik dalam bentuk pekerjaan formal maupun informal (International Labour Organization, 2023). Kelompok pekerja mencakup berbagai status pekerjaan, seperti karyawan tetap, karyawan kontrak, pekerja lepas (*freelance*), maupun pekerja mandiri, selama aktivitas tersebut dilakukan untuk memperoleh kompensasi (International Labour Organization, 2023). Salah satu kelompok pekerja yang menarik untuk dikaji adalah individu pada

fase *emerging adulthood*. Fase ini merupakan fase transisi yang ditandai dengan eksplorasi identitas, ketidakstabilan, fokus pada diri sendiri, serta pencarian arah dan makna hidup (Arnett, 2014).

Pekerja pada fase ini, umumnya baru memasuki dunia kerja profesional, menghadapi berbagai tantangan dalam membentuk identitas profesional, penyesuaian kompetensi diri, serta beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja yang semakin kompleks (Yang, 2025). Memasuki dunia kerja dipandang sebagai salah satu tugas perkembangan utama pada fase ini karena menghadirkan peran sosial baru, kemandirian finansial, serta struktur kehidupan yang lebih stabil yang turut membentuk identitas diri dan profesional individu muda (Friedrich & Schütz, 2025).

Berdasarkan data kependudukan yang dirangkum oleh Badan Pusat Statistik (2026), kelompok usia 20–29 tahun di Indonesia mencapai sekitar 44,56 juta jiwa dan merupakan salah satu kelompok dengan populasi terbesar, dengan sekitar 30,55 juta di antaranya tercatat sedang bekerja. Rentang usia ini memiliki keterkaitan erat dengan dinamika dunia kerja global yang kompetitif saat ini, di mana pekerja dewasa awal menghadapi revolusi Industri 4.0 (Agusmidah & Harianto, 2025), dan meningkatnya ketidakpastian kerja (Cohen-Scali dkk., 2022), sehingga menjadi segmen menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Di era digital saat ini, dunia kerja pekerja dewasa awal tidak lagi didominasi oleh pola kerja kantoran konvensional (Agusmidah & Harianto, 2025), tetapi juga oleh berkembangnya *gig economy* yang menyediakan berbagai bentuk pekerjaan fleksibel berbasis platform digital, mulai dari jasa transportasi online

hingga layanan kreatif (Wulan dkk., 2025). Pola kerja fleksibel berbasis platform tersebut memang membuka peluang bagi generasi muda untuk memasuki dunia kerja dengan lebih cepat dan fleksibel, namun pada saat yang sama juga disertai ketidakpastian pendapatan, keterbatasan jaminan sosial, dan berbagai tekanan kinerja yang tinggi hingga PHK sewaktu-waktu (Nasution dkk., 2025). Pekerja dewasa awal dalam ekosistem kerja digital dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan teknologi, mekanisme kerja berbasis algoritma, serta dinamika permintaan pelanggan di platform, sehingga meningkatkan kompleksitas tekanan dan beban psikologis yang mereka alami (Liu dkk., 2025). Kondisi ini menjadi penting untuk dikaji karena masa dewasa awal merupakan periode eksplorasi karier dan pembentukan stabilitas identitas profesional (Puspitasari & Widyowati, 2025).

Pekerja dewasa awal menghadapi berbagai tantangan psikologis dalam proses adaptasi terhadap dunia kerja profesional. Sebagai individu yang baru memasuki atau berada pada tahap awal karier, pekerja dewasa awal kerap berhadapan dengan kesenjangan antara ekspektasi dan realitas kerja (Abd Halim dkk., 2025), serta keterbatasan dukungan sosial dan dukungan organisasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan kepercayaan diri dan menghambat pengalaman kerja yang bermakna (Dhanpat dkk., 2025; Terry dkk., 2025). Transisi dari lingkungan akademik ke dunia kerja yang kompetitif menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan (Zayts dkk., 2023). Individu pada tahap eksplorasi berupaya mengembangkan konsep diri profesional, namun proses ini sering disertai kebingungan identitas Hatano dkk. (2024), keraguan terhadap arah karier Kwok (2018), dan ketidakpastian masa depan pekerjaan (Sullivan & Al Ariss, 2021).

Permasalahan yang dihadapi pekerja dewasa awal mencakup beberapa aspek utama. Pertama, pekerja dewasa awal masih berada pada tahap eksplorasi dan pemantapan identitas karier, sehingga pengembangan kepercayaan diri profesional sangat bergantung pada pengalaman kerja awal dan keberhasilan tugas yang mereka kerjakan (Yang, 2025). Kedua, dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif tekanan untuk memenuhi ekspektasi pertumbuhan karier dan bersaing dengan rekan sejawat berkontribusi pada meningkatnya kecemasan di tempat kerja dan kelelahan psikologis (Zhou & Wang, 2025). Ketiga, kesenjangan antara ekspektasi ideal dan realita menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat berpindah pekerjaan (Varshavskaya dkk., 2023).

Kondisi tersebut diperkuat oleh fakta bahwa individu yang baru memasuki dunia kerja kerap meragukan kesiapan dirinya untuk menghadapi dunia nyata dan merasa tertekan untuk terus membuktikan kemampuan (Clance, 1985). Dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif, pekerja dewasa awal sering kali merasa tidak cukup kompeten meskipun telah menunjukkan kinerja yang baik, serta cenderung mengatribusikan keberhasilan pada faktor eksternal seperti keberuntungan atau bantuan orang lain (Clance, 1985). Fenomena psikologi ini dikenal sebagai *impostor phenomenon* (Clance & Imes, 1978; Harvey & Katz, 1985).

Impostor phenomenon pertama kali diperkenalkan oleh (Clance & Imes, 1978) sebagai kondisi psikologis di mana individu merasa penipu secara intelektual, menganggap pencapaiannya tidak sah, meragukan kemampuan dirinya, dan cenderung meyakini keberhasilan yang diperoleh hanya karena keberuntungan

atau bantuan orang lain. Selanjutnya Ibrahim dkk. (2021) melalui pengembangan *Impostor-Profile 30 (IPP-30)* mengidentifikasi enam aspek utama yang menjelaskan dinamika *impostor phenomenon*, yaitu: (1) *competence doubt* (keraguan terhadap kompetensi diri), (2) *working style* (menunda-nunda atau bekerja secara berlebihan sebagai upaya mengelola ketakutan akan kegagalan), (3) *alienation* (perasaan kehilangan keaslian diri dan cenderung mengelola kesan di hadapan orang lain), (4) *other-self divergence* (kesenjangan antara penilaian diri dan persepsi orang lain), (5) *ambition* (menghindari tanggung jawab atau posisi tinggi), dan (6) *need for sympathy* (kebutuhan akan dukungan emosional dan pengakuan sosial).

Impostor phenomenon saat ini menjadi perhatian global karena banyak ditemukan pada kelompok profesional muda yang baru memasuki dunia kerja, atau yang termasuk dalam fase dewasa awal (Bielenberg dkk., 2025). Meta-analisis yang dilakukan oleh Salari dkk. (2025) melaporkan bahwa secara global sekitar 62% tenaga profesional di bidang kesehatan mengalami *impostor phenomenon*. Banyak studi dalam meta-analisis tersebut melibatkan residen pada tahap awal karier yang umumnya berusia awal 20-an, sehingga secara perkembangan termasuk fase dewasa awal atau *emerging adulthood*. Bravata dkk. (2020) melalui *systematic review* menunjukkan bahwa *impostor phenomenon* umum terjadi pada berbagai kelompok profesional, dengan prevalensi 9–82%. *Impostor phenomenon* ditemukan pada pria dan wanita di beragam usia, dan banyak studi yang melibatkan mahasiswa serta pekerja awal karier dengan usia sekitar awal 20-an yang secara perkembangan termasuk fase dewasa awal. Menurut Gravois (2007) sekitar 70%

individu pernah mengalami *impostor phenomenon* setidaknya sekali dalam perjalanan karier mereka, terutama ketika menghadapi tuntutan pencapaian tinggi atau peran baru dalam pekerjaan (Clance, 1985).

Penelitian terkini juga menunjukkan hasil yang sejalan, Tan dkk. (2025) melaporkan bahwa sekitar 64% karyawan dewasa awal usia 21- 29 tahun mengalami *impostor phenomenon* pada kategori intens atau tinggi. Hasil tersebut sejalan dengan temuan Prettycia dkk. (2025) yang melaporkan bahwa sekitar 29,5% karyawan gen Z usia 18-28 di berbagai bidang pekerjaan mengalami *impostor phenomenon* dalam kategori tinggi, yaitu rentang usia yang secara perkembangan termasuk fase dewasa awal atau *emerging adulthood*. Sejalan dengan itu Lane (2015) menemukan bahwa 79,3% dari 29 dewasa awal atau *emerging adults* berusia 18–25 tahun yang sedang memasuki dunia kerja melaporkan pengalaman *impostor phenomenon*.. Data ini memperkuat bahwa *impostor phenomenon* merupakan permasalahan psikologis yang signifikan, khususnya pada pekerja dewasa awal yang sedang berada dalam tahap penyesuaian terhadap tuntutan karier dan ekspektasi profesional.

Lebih lanjut peneliti melakukan proses pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara semi terstruktur berbasis enam aspek utama *impostor phenomenon* menurut (Ibrahim dkk., 2021). Wawancara dilaksanakan secara tatap muka dan daring menggunakan panggilan telepon pada tanggal 7–16 April 2026, dengan durasi sekitar 5-10 menit per subjek. Penelitian ini melibatkan sepuluh pekerja dewasa awal sebagai subjek, dengan latar belakang pekerjaan dan

demografi yang beragam. Seluruh subjek berada dalam rentang usia 20–29 tahun dan memiliki masa kerja minimal satu tahun pada masing-masing bidangnya.

Hasil wawancara semi terstruktur berbasis enam aspek *impostor phenomenon* Ibrahim dkk. (2021) menunjukkan bahwa seluruh subjek menampilkan setidaknya satu aspek *impostor phenomenon*. Aspek yang paling banyak muncul adalah *competence doubt*, yang ditemukan pada 7 dari 10 subjek (70%), tercermin dari kecenderungan mengatribusikan keberhasilan pada faktor eksternal seperti keberuntungan, bantuan rekan kerja, atau sistem, bukan pada kemampuan diri sendiri. Aspek *alienation* ditemukan pada 5 subjek (50%), ditandai dengan perasaan tidak otentik dan merasa berada di pinggiran peran profesionalnya. Aspek *need for sympathy* muncul pada 6 subjek (60%), berupa kebutuhan akan umpan balik positif dan pengakuan eksplisit dari atasan atau rekan untuk meyakinkan diri terhadap kompetensi yang dimiliki. Aspek *ambition* ditemukan pada 5 subjek (50%), ditandai dengan kecemasan terhadap stagnasi karier disertai keraguan terhadap kemampuan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi. Aspek *working style* perfeksionis muncul pada 2 subjek (20%), tercermin dari kebiasaan melakukan pengecekan pekerjaan berulang hingga di luar jam kerja demi menghindari kesalahan. Tidak ada subjek yang secara dominan menampilkan aspek *other-self divergence* sebagai pola utama dalam wawancara ini.

Secara keseluruhan, data internasional, nasional, dan hasil wawancara menunjukkan bahwa *impostor phenomenon* merupakan isu yang sangat relevan di kalangan pekerja dewasa awal. Kondisi ini semakin penting untuk diteliti karena pekerja dewasa awal berada dalam fase transisi kritis dari dunia pendidikan ke

dunia kerja, di mana pembentukan identitas profesional dan keyakinan terhadap kompetensi diri menjadi krusial bagi perkembangan karier jangka panjang mereka.

Apabila pekerja dewasa awal berada pada kategori *impostor phenomenon* yang rendah, mereka cenderung memiliki perencanaan karier yang lebih baik, motivasi kepemimpinan yang lebih tinggi, serta lebih mampu mengembangkan karier secara optimal karena tidak terhambat oleh keraguan terhadap kompetensi diri (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). Kondisi ini dapat mendukung kepuasan kerja yang lebih baik, mengurangi hambatan internal dalam pengembangan karier, serta membantu individu berfungsi lebih adaptif dalam konteks pekerjaan (Vergauwe dkk., 2015). Lebih lanjut, rendahnya *impostor phenomenon* juga berkontribusi pada peningkatan kebahagiaan, *self-efficacy*, serta berkurangnya dampak negatif perfeksionisme maladaptif terhadap kesejahteraan psikologis (Pákozdy dkk., 2024).

Impostor phenomenon tidak sekadar mencerminkan perasaan ketidaklayakan diri, melainkan membawa dampak psikologis dan profesional yang serius. Individu dengan *impostor phenomenon* sering kali merasa cemas bahwa orang lain akan menyadari ketidakkompetenan mereka yang sesungguhnya. Akibatnya, mereka kerap mengalami tekanan psikologis, perfeksionisme, penolakan terhadap pujian, serta kecenderungan bekerja secara berlebihan untuk menutupi rasa tidak aman terhadap pencapaian yang diraih (Clance, 1985). Qasem dkk. (2025) menemukan bahwa individu dengan *impostor phenomenon* tinggi memiliki tingkat stres, kecemasan, dan depresi yang tinggi. Di Indonesia, studi oleh

Simanjuntak dkk. (2025) mengidentifikasi hubungan positif *impostor phenomenon* dengan gejala depresi, kecemasan, dan rendahnya harga diri.

Dalam konteks pekerjaan, *impostor phenomenon* dapat menghambat pengembangan karier, menurunkan kepuasan kerja, dan memengaruhi kinerja (Bravata dkk., 2020), karena individu dengan *impostor phenomenon* sering membatasi tujuan mereka dan tetap berada di posisi yang berada di bawah kemampuan mereka yang sebenarnya (Clance, 1985). Neureiter & Traut-Mattausch (2016) mengidentifikasi *impostor phenomenon* sebagai hambatan internal dalam pengembangan karier yang berhubungan dengan rendahnya harga diri dan ketakutan akan kegagalan serta keberhasilan, yang dapat menghambat motivasi dan perkembangan karier individu. Mengingat dampak serius tersebut, penting bagi penelitian ini untuk fokus pada pekerja dewasa awal, karena fase ini merupakan periode kritis dalam pembentukan fondasi karier profesional jangka panjang.

Impostor Phenomenon merupakan fenomena psikologis kompleks yang dipicu oleh interaksi berbagai faktor (Clance, 1985). Clance (1985) menekankan bahwa fenomena ini berkembang melalui interaksi pengalaman keluarga, dinamika relasi, tuntutan prestasi, siklus perilaku yang ditandai kecemasan dan kerja berlebihan, serta kecenderungan perfeksionisme. Mengacu pada pemahaman tersebut Bravata dkk. (2020) dalam *systematic review* merangkum bahwa fenomena ini terkait dengan faktor kepribadian (neurotisme, perfeksionisme), kognitif (*self-efficacy* rendah), sosial (dukungan), dan situasional (lingkungan kompetitif, transisi karir). Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan memperkuat *impostor phenomenon*

pada pekerja dewasa awal yang sedang mengalami fase *emerging adulthood* (Arnett, 2014).

Di antara berbagai faktor tersebut, *self-efficacy* merupakan salah satu faktor internal yang memiliki peran penting dan dapat diintervensi. Individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kompetensi pribadi dan lebih mudah mengaitkan keberhasilan pada faktor eksternal, sehingga rentan mengalami *impostor phenomenon* (Jöstl dkk., 2012; Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). Penelitian Vergauwe dkk. (2015) menegaskan bahwa rendahnya *self-efficacy* merupakan prediktor signifikan dari meningkatnya gejala *impostor*, khususnya pada profesional muda. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Faizah & Rahmah, 2025; Pákozdy dkk., 2024) yang menunjukkan korelasi negatif signifikan antara *self-efficacy* dan *impostor phenomenon*. Lebih lanjut, Bandura (1997) dalam *Social Cognitive Theory* menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan mekanisme kunci yang memengaruhi bagaimana individu berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak, termasuk dalam konteks profesional.

Self-efficacy didefinisikan oleh Bandura (1997) sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan teori Bandura (1997), *self-efficacy* memiliki tiga dimensi: (1) *level/magnitude* (keyakinan menyelesaikan tugas sesuai tingkat kesulitan), (2) *strength* (ketangguhan atau kekuatan keyakinan menghadapi hambatan), dan (3) *generality* (keluasan penerapan keyakinan pada berbagai konteks).

Hubungan antara *self-efficacy* dan *impostor phenomenon* dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* Bandura (1997). Berdasarkan teori ini, *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung meyakini kemampuan dirinya, lebih gigih dalam menghadapi hambatan, dan mampu menginternalisasi keberhasilan sebagai cerminan kompetensi diri. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah cenderung meragukan kemampuannya sendiri dan mengatribusikan keberhasilan pada faktor-faktor eksternal seperti keberuntungan atau bantuan orang lain, bukan pada kemampuan diri. Pola atribusi inilah yang menjadi inti dari *impostor phenomenon* kondisi psikologis di mana individu merasa dirinya adalah penipu meskipun terdapat bukti objektif atas kesuksesannya, disertai ketakutan akan terekspos sebagai orang yang tidak kompeten (Clance, 1985; Ibrahim dkk., 2021).

Penelitian Wulandari & Sia (2007) menguatkan temuan ini dengan menunjukkan bahwa pola atribusi maladaptif tersebut menciptakan siklus negatif antara rendahnya *self-efficacy* dan meningkatnya *impostor phenomenon*. Penelitian Neureiter & Traut-Mattausch (2016) lebih lanjut menunjukkan korelasi negatif signifikan antara *self-efficacy* dan *impostor phenomenon* pada pekerja profesional.

Pada pekerja dewasa awal, dinamika ini menjadi lebih kompleks karena mereka sedang mengalami transisi kritis dari dunia pendidikan ke dunia kerja profesional. Bielenberg dkk. (2025) menjelaskan bahwa individu dalam situasi transisi cenderung lebih rentan mengalami *impostor phenomenon*, terutama ketika

self-efficacy mereka terhadap peran profesional masih rendah (Vergauwe dkk., 2015). (Pákozdy dkk., 2024) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa ketika *self-efficacy* tinggi maka *impostor phenomenon* akan cenderung rendah. Ketika *self-efficacy* rendah maka, pekerja dewasa awal lebih bergantung pada validasi eksternal dari atasan atau rekan kerja, namun validasi tersebut tidak dapat diinternalisasi secara efektif karena mereka tidak percaya pada kemampuan diri sendiri, sehingga *impostor phenomenon* tetap bertahan atau bahkan meningkat dan menghambat perkembangan karier jangka panjang mereka.

Meskipun literatur internasional menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dan *impostor phenomenon* pada profesional muda dan mahasiswa (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016; Pákozdy dkk., 2024), temuan terbaru justru mengindikasikan pola yang berbeda Abdulhalim (2025) misalnya, menemukan korelasi positif antara *impostor phenomenon* dan *self-efficacy* pada mahasiswa *Sulu State College*, sehingga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel ini dapat bervariasi bergantung pada konteks. Penelitian di Indonesia masih relatif terbatas dan umumnya berfokus pada populasi mahasiswa atau tenaga kesehatan (Faizah & Rahmah, 2025; Simanjuntak dkk., 2025). Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *self-efficacy* dan *impostor phenomenon* pada pekerja dewasa awal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan *impostor phenomenon* pada pekerja dewasa awal?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan *impostor phenomenon* pada pekerja dewasa awal.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah mengenai hubungan antara *self-efficacy* dengan *impostor phenomenon*, khususnya pada populasi pekerja dewasa awal yang selama ini masih terbatas diteliti di Indonesia. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan teori psikologi industri dan organisasi, terutama dalam memahami peran *self-efficacy* sebagai faktor protektif terhadap munculnya *impostor phenomenon* di lingkungan kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik bagi pekerja dewasa awal mengenai pentingnya *self-efficacy* dalam mengatasi *impostor phenomenon*, sehingga dapat meningkatkan kesadaran dan kesejahteraan psikologis mereka selama masa transisi karier.
2. Menjadi bahan pertimbangan bagi tenaga pendidik, konselor karier, dan organisasi dalam merancang program penguatan *self-efficacy*, seperti mentoring dan pelatihan manajemen diri.

3. Membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meminimalkan risiko *impostor phenomenon*, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.