

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Fresh Graduate*

1. Definisi *Fresh Graduate*

Didasarkan Oxford Dictionary (dalam Bacan & Nuriyah, 2010) asal kata *fresh graduate* terdiri atas dua suku kata, yakni *fresh* yang maknanya baru serta belum pernah dipergunakan sebelumnya, sedangkan *graduate* maknanya berhasil menuntaskan satu tingkat, sehingga bisa ditarik simpulan bahwasanya *fresh graduate* ialah mahasiswa yang baru saja menamatkan studi S-1 (Strata-1) mereka dan belum punya pengalaman bekerja (Tarigan, 2024). Sesudah menamatkan pendidikan di perguruan tinggi dan menjadi *fresh graduate*, mahasiswa akan menjumpai pilihan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang berikutnya atau bekerja (Montgomery dan Cote, 2003).

B. Kecemasan dalam menghadapi Dunia Kerja

1. Definisi Kecemasan

Kecemasan menurut Nevid (2005) ialah suatu kondisi emosional yang punya ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tidak relaks yang buruk, serta perasaan aprehensif bahwasanya sesuatu yang tidak baik bisa terjadi. Ghufro dan Risnawati (2017) berpendapat bahwa kecemasan merupakan pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan mengenai kekhawatiran atau ketegangan berupa perasaan cemas, tegang, dan emosi yang dialami seseorang.

Kecemasan adalah suatu keadaan tertentu (*state anxiety*) ketika seseorang menjumpai situasi yang tidak pasti serta tidak menentu atas kecakapannya saat menghadapi objek tersebut.

Kurniati, dkk. (2017) juga menyatakan bahwa kecemasan adalah reaksi individu ketika menghadapi suatu ancaman atau kekhawatiran lainnya yang mengakibatkan meningkatnya kewaspadaan individu. Kecemasan adalah sebuah perasaan ketika individu khawatir jika sesuatu yang buruk bisa terjadi. Individu merasakan gelisah, tidak nyaman, gugup, juga takut.

Dapat disimpulkan bahwa konsep kecemasan mewakili kondisi yang tidak menyenangkan di mana seorang individu merasa terancam dan tidak aman oleh masa depan yang masih ambigu, namun memerlukan kesiapan individu untuk ke depannya.

2. Definisi Kecemasan dalam menghadapi Dunia Kerja

Satu di antara beragam bentuk kecemasan yang bisa terjadi adalah kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*. Kecemasan yang dirasa oleh *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja bisa berupa perasaan terbebani yang berat, timbulnya rasa takut, gugur, sehingga membuat tidak tenang bahkan membuat kesehatan fisik individu menjadi buruk (Sejati dan Prihastuty, 2012).

Waqiati (2013) mengatakan bahwa kecemasan dalam menghadapi dunia kerja merupakan respons negatif yang mencakup perasaan khawatir serta ketakutan mengenai ketersediaan lapangan pekerjaan yang ada, yang bisa memengaruhi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan untuk mendapatkan masa

depan yang lebih baik.

Didasarkan penjabaran di atas, bisa ditarik simpulan bahwasanya kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* merupakan bentuk respons psikologis negatif yang ditandai dengan perasaan takut, gelisah, dan kekhawatiran terhadap masa depan, terutama terkait ketersediaan lapangan pekerjaan. Kecemasan ini dapat menimbulkan beban mental yang berat dan berdampak pada ketenangan serta kesehatan fisik individu.

3. Dinamika Kecemasan

Kecemasan merupakan kondisi psikologis yang timbul saat individu merasa berhadapan dengan situasi yang membuatnya terancam, tidak pasti, ataupun melebihi kemampuan dirinya. Menurut Nevid (2005), kecemasan ialah suatu kondisi emosional yang ditandai dengan keterangsangan fisiologis, perasaan tidak relaks yang buruk, serta perasaan bahwasanya sesuatu yang tidak baik bisa terjadi. Pada *fresh graduate*, kecemasan sering muncul ketika individu mulai membayangkan dunia kerja. Dunia kerja dipersepsi sebagai ruang yang penuh persaingan, tuntutan kompetensi, proses seleksi, wawancara, kemungkinan ditolak, serta harapan untuk segera mandiri. Oleh karena itu, kecemasan dalam menghadapi dunia kerja tidak hanya dapat dipahami sebagai rasa takut biasa, tetapi sebagai proses psikologis yang dinamis dan melibatkan konflik antara diri individu, tuntutan sosial, serta realitas lingkungan kerja.

Dalam psikoanalisis, Freud (1929) menjelaskan bahwa kecemasan muncul sebagai sinyal bahaya bagi ego. Kepribadian manusia terdiri dari id, ego, dan superego. Id berisi dorongan dasar dan keinginan, superego berisi

nilai moral, tuntutan sosial, serta standar ideal, sedangkan ego berfungsi menengahi dorongan id, tuntutan superego, dan realitas. Kecemasan muncul ketika ego merasa tidak mampu mengelola tekanan dari id dan superego. Dengan demikian, kecemasan bukan hanya berasal dari ancaman luar, tetapi juga dari konflik batin individu.

Freud (1929) membagi kecemasan menjadi kecemasan realistik, neurotik, dan moral. Kecemasan realistik muncul karena adanya ancaman nyata dari luar diri. Dalam kecemasan menghadapi dunia kerja, kecemasan ini tampak pada ketatnya persaingan kerja, terbatasnya lapangan pekerjaan, serta tuntutan perusahaan terhadap keterampilan dan pengalaman *fresh graduate*. *Fresh graduate* sering merasa belum cukup siap menghadapi proses rekrutmen karena merasa kurang pengalaman, belum memiliki keterampilan yang memadai, atau takut tidak mampu bersaing dengan lulusan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Alisyahbana (2024), tingginya jumlah lulusan setiap tahun tidak selalu sebanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, sehingga menciptakan persaingan yang ketat.

Kecemasan muncul ketika individu merasa tertekan oleh standar, nilai, atau harapan dari lingkungan. *Fresh graduate* sering membawa harapan keluarga dan masyarakat, untuk segera bekerja, sukses, mandiri secara finansial, dan tidak mengecewakan orang tua. Ketika individu merasa belum mampu memenuhi harapan tersebut, muncul rasa bersalah, malu, takut gagal, dan takut dinilai tidak berhasil, hal ini menunjukkan tekanan superego yang kuat terhadap ego. Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja kemudian

menjadi bentuk ketegangan antara gambaran diri ideal dengan kemampuan aktual individu.

Selain itu, kecemasan dapat terlihat ketika individu tidak mampu mengendalikan dirinya saat menghadapi situasi kerja. *Fresh graduate* merasa takut saat wawancara, takut menjawab pertanyaan dengan salah, takut tidak mampu beradaptasi, atau takut gagal sebelum benar-benar mencoba. Ketakutan sudah dibayangkan sebagai ancaman. Pada titik ini, kecemasan dipengaruhi oleh persepsi negatif terhadap diri sendiri. Penelitian Hanifah dan Hakim (2022) menunjukkan bahwa kepercayaan diri berhubungan negatif dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja. Artinya, individu yang mempunyai kepercayaan diri lebih tinggi cenderung mempunyai kecemasan yang lebih rendah.

Kecemasan dalam menghadapi dunia kerja dipengaruhi oleh kepercayaan diri individu. Individu yang memiliki kepercayaan diri yang rendah cenderung merasakan kecemasan yang lebih tinggi (Gebreegziabher, 2024). Ketika aspek-aspek kepercayaan diri melemah, terutama keyakinan dengan kemampuan diri dan optimisme, maka aspek kecemasan akan lebih mudah muncul.

Kecemasan yang muncul karena hal ini bisa menyebabkan individu merasa tidak pantas ataupun belum cukup baik terhadap dirinya sendiri, sehingga menimbulkan penilaian yang subjektif kepada kompetensi individu yang sesungguhnya. Ini melemahkan aspek objektivitas menurut Lauster (2003), yaitu kemampuan memandang permasalahan atau segala sesuatu

sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut dirinya sendiri. Individu yang didominasi oleh kecemasan cenderung menghindari situasi yang memicu munculnya kecemasan tersebut. Hal ini juga bertentangan dengan aspek bertanggung jawab dan rasional dalam teori Lauster (2003).

Individu dengan ego yang kuat cenderung mampu mengelola kecemasan yang berlebihan. Ego yang kuat memungkinkan individu untuk tetap yakin pada kemampuannya, optimis terhadap peluang kerja yang ada, menilai situasi secara objektif, bersikap rasional, dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, sehingga seluruh aspek kepercayaan diri Lauster (2003) dapat terbentuk secara utuh.

Dengan demikian, Hubungan antara Kecemasan dan Kecemasan dalam menghadapi Dunia Kerja terletak pada konflik antara tuntutan realitas, dorongan pribadi, serta standar sosial yang menekan individu. Dunia kerja menjadi sumber kecemasan karena dipersepsi sebagai ruang yang penuh penilaian dan kemungkinan gagal. Ego berusaha mengelola tekanan tersebut melalui kepercayaan diri. Jika ego mampu menilai situasi secara realistis, kecemasan dapat menjadi dorongan untuk mempersiapkan diri. Namun, jika ego merasa tidak mampu, kecemasan dapat berubah menjadi hambatan psikologis seperti menghindar, menunda melamar kerja, merasa tidak layak, dan takut menghadapi masa depan.

4. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kecemasan

Menurut Nevid (2005) sejumlah faktor kecemasan, yakni sebagaimana berikut:

a. Faktor Kognitif

Menurut perspektif kognitif kecemasan ialah peran dari cara pikir yang terdistorsi serta disfungsional yang bisa saja punya peranan bagi pengembangan sejumlah gangguan kecemasan. Beragam reaksi seseorang saat merasakan kecemasan dalam perspektif kognitif, yakni prediksi berlebih terhadap rasa takut, keyakinan yang tidak rasional, sensitivitas berlebih atas ancaman, serta salah mengatribusikan sinyal-sinyal dalam tubuh.

b. Faktor Biologis

Kecemasan didasarkan perspektif biologis kerap dikaitkan dengan beragam faktor genetis, perihal ini dikarenakan sejumlah faktor genetis punya peran krusial dalam perkembangan gangguan-gangguan kecemasan.

Menurut Sarason (dalam Nasution, 2016) beragam faktor yang memengaruhi kecemasan, yakni:

- a. Keyakinan diri, individu yang punya rasa percaya diri tinggi, maka rasa cemasnya bisa berkurang.
- b. Dukungan sosial, dukungan sosial yang diberi berupa pemberian informasi, bantuan, perilaku ataupun materi yang diperoleh lewat hubungan sosial yang harmonis yang membuat individu merasa dipedulikan, dicintai, dan bernilai sehingga meminimalisasi tingkat kecemasan.
- c. *Modelling*, kecemasan bisa diakibatkan oleh proses *modelling*. *Modelling* bisa mengubah perilaku seseorang, yakni dengan melihat individu lain mengerjakan sesuatu. Bila individu belajar dari model yang

memperlihatkan kecemasan dalam menghadapi masalah, maka individu tersebut punya kecenderungan merasakan kecemasan.

5. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kecemasan dalam menghadapi Dunia Kerja

Browman (dalam Herawati, 2001) menyatakan bahwasanya faktor yang bisa memengaruhi munculnya kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, yakni:

a. Kepercayaan Diri

Keberhasilan yang pernah dicapai seseorang di masa lampau, terutama dalam konteks pekerjaan, cenderung menambah rasa percaya diri dan mengurangi rasa takut maupun gusar. Sebaliknya, pengalaman kegagalan sebelumnya dapat menimbulkan rasa pesimis, menurunkan kepercayaan diri, dan memperbesar tingkat kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.

b. Kurangnya keahlian dan pengalaman dalam bidang pekerjaan.

Kurangnya keahlian dan pengalaman kerja pada diri seseorang dapat menyulitkannya dalam menghadapi persaingan di dunia kerja, yang pada akhirnya berpotensi menimbulkan rasa cemas.

Dari faktor-faktor di atas, pada penelitian ini berfokus pada faktor Kepercayaan Diri.

6. Aspek-Aspek Kecemasan

Nevid (2005) membagi beragam aspek kecemasan menjadi tiga, yakni:

a. Reaksi Fisik

Kegusaran, kegugupan, tangan ataupun anggota tubuh bergetar ataupun gemetar, keringat berlebih, sulit berbicara, suara yang bergetar, panas dingin, wajah memerah, merasa lemas, pusing, kerap buang air kecil, ataupun pingsan, juga jari-jari ataupun anggota tubuh menjadi dingin.

b. *Behavioral* (perilaku)

Perilaku menjauhi, perilaku melekat serta dependen, dan perilaku tergoyah.

c. Kognitif

Khawatir atas sesuatu, perasaan terganggu ataupun ketakutan atas sesuatu yang timbul di masa depan, keyakinan bahwasanya sesuatu yang buruk bisa terjadi, tanpa disertai penjelasan, ketakutan akan kehilangan kontrol, ketakutan akan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah, berpikir bahwa semuanya terasa sangat membingungkan tanpa bisa diatasi, khawatir terhadap hal-hal yang sepele, berpikir tentang hal serupa yang mengusik secara berulang.

Juga menurut Stuart (dalam Rangkuti, 2023) mengatakan aspek-aspek kecemasan diantaranya:

a. Aspek Perilaku

Diantaranya gelisah, ketegangan fisik, tremor, reaksi terkejut, bicara cepat, kurang koordinasi, cenderung mengalami cedera, menarik diri dari hubungan interpersonal, inhibisi, melarikan diri dari masalah, menghindar, hiperventilasi, dan sangat waspada.

b. Aspek Kognitif

Diantaranya meliputi terganggunya perhatian, menurunnya konsentrasi,

sering lupa, kesalahan dalam menilai situasi, pikiran yang terfokus pada satu hal secara berlebihan (preokupasi), kesulitan berpikir, menyempitnya persepsi, penurunan kreativitas dan produktivitas, kebingungan, kewaspadaan berlebih, meningkatnya kesadaran terhadap diri sendiri, hilangnya objektivitas, ketakutan kehilangan kendali, rasa takut terhadap bayangan visual, kekhawatiran akan cedera atau kematian, pengalaman kilas balik, serta munculnya mimpi buruk.

c. Aspek Afektif

Diantaranya mudah terganggu, gelisah, tidak sabar, gugup, tegang, ketakutan, waspada, kekhawatiran, kecemasan, mati rasa, rasa bersalah, dan malu.

C. Kepercayaan Diri

1. Definisi Kepercayaan Diri

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kepercayaan diri yang disebut juga sebagai *self confidence* merupakan percaya pada kemampuan, kekuatan, dan penilaian diri sendiri. Lauster (2003) mengatakan kepercayaan diri ialah sikap ataupun keyakinan terhadap kecakapan diri sendiri yang membuat individu tidak mudah gusar, merasa bebas untuk berperilaku sesuai keinginan dan tanggung jawab, bersikap sopan dalam berinteraksi bersama individu lain, mempunyai motivasi untuk berprestasi, serta bisa mengenali kelebihan juga kekurangan dirinya. Kepercayaan diri ialah satu di antara sejumlah aspek kepribadian yang berupa keyakinan atas kecakapan diri seseorang, sehingga tidak bisa dipengaruhi orang lain serta bisa berperilaku

sesuai kehendak, bahagia, yakni, cukup toleran, dan bertanggung jawab (Ghufron dan Risnawati, 2017).

Kristanto, Sumardjono, dan Setyorini (2014) mengatakan orang yang percaya diri merasa yakin pada kemampuan mereka sendiri dan memiliki harapan yang realistis, sehingga mereka dapat berpikir positif dan menerima kenyataan bahwa harapan mereka tidak terwujud. Bandura (1988) juga memberi penjelasan bahwasanya kepercayaan diri sebagai keadaan psikis yang mendasar guna mendapat keberhasilan dalam mengerjakan suatu tugas kehidupan seperti yang dikehendaki.

Dapat disimpulkan bahwasanya kepercayaan diri ialah sifat yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Kepercayaan diri membantu seseorang menjadi lebih bahagia dan memaksimalkan potensi pribadi mereka. Kepercayaan diri membuat individu yakin pada kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu hal ataupun tugas kehidupan dengan yang diharapkan, juga kemampuan diri dalam menghadapi persoalan hidup dengan penuh tanggung jawab, keyakinan, optimisme, sehingga dapat mencapai tujuan akhir yang ingin dicapai.

2. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kepercayaan Diri

Adapun beragam faktor kepercayaan diri menurut Anthony (dalam Ghufron dan Risnawati, 2017), antara lain:

a. Konsep Diri

Anthony menyebut bahwa terbentuknya kepercayaan diri pada individu dimulai dengan perkembangan konsep diri yang didapat lewat interaksinya

dalam suatu kelompok. Hasil interaksi yang terjadi bisa menghasilkan konsep diri.

b. Harga Diri

Konsep diri yang positif bisa membangun harga diri yang positif pula. Harga diri ialah penilaian yang dilakukan pada diri sendiri. Santoso berpendapat bahwasanya tingkat harga diri seseorang bisa memengaruhi tingkat kepercayaan dirinya.

c. Pengalaman

Pengalaman bisa menjadi faktor timbulnya rasa percaya diri. Kebalikannya, pengalaman turut bisa menjadi faktor menurunnya percaya diri seseorang. Anthony menuturkan bahwasanya pengalaman masa lalu ialah hal krusial untuk mengembangkan kepribadian sehat.

d. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang bisa berpengaruh bagi tingkat kepercayaan dirinya. Tingkat pendidikan yang rendah bisa menjadikan individu bergantung dan berada di bawah kekuasaan individu lain yang lebih mahir darinya. Kebalikannya, individu yang punya pendidikan tinggi akan punya tingkat kepercayaan diri yang lebih daripada yang berpendidikan rendah.

Berdasarkan Tahir (dalam Daneswari, 2023) beragam faktor yang memengaruhi perkembangan kepercayaan diri seseorang, yakni sebagaimana berikut:

a. Konsep Diri

Konsep diri ialah pandangan serta perasaan individu atas dirinya sendiri, baik dari sosial, fisik, ataupun psikologis. Hal itu individu dapat dari interaksi bersama lingkungannya. Individu yang punya konsep diri yang baik maka merasa percaya diri dan bisa menanggulangi masalah.

b. Rasa Aman

Rasa aman yang asalnya dari lingkungan seperti rumah, teman, serta individu di sekitarnya. Dengan lahirnya rasa aman maka terbentuk rasa kepercayaan diri pada individu.

c. Kesuksesan

Orang yang sukses ataupun berhasil akan menghadapi kenyataan dengan potensi yang dimilikinya secara percaya diri.

d. Harga Diri

Orang yang mempunyai harga diri yang rendah kerap menjauhi pergaulan dan memilih untuk menyendiri. Individu yang kurang percaya diri punya kecenderungan takut mengungkapkan pendapatnya, tidak berani tampil di depan orang, serta takut untuk memberi kritik. Perihal itu dikarenakan individu tersebut punya harga diri yang rendah, sehingga konsep diri yang dimiliki buruk dan tidak percaya diri.

e. Penampilan Fisik

Individu yang berpenampilan menarik mengalami perilaku sosial yang positif yang akan memberi dampak bagi kepercayaan diri pada individu.

f. Bakat

Dengan mengembangkan bakat maka individu mendapat kemahiran yang

bisa membantu individu untuk membangun rasa percaya diri.

3. Aspek-Aspek Kepercayaan Diri

Menurut Lauster (dalam Ghufro dan Risnawati, 2017) ada sejumlah aspek dari kepercayaan diri, yakni:

- a. Keyakinan akan kemampuan diri, yakni sikap positif individu tentang dirinya bahwa dia paham dengan sungguh-sungguh atas apa yang dikerjakannya.
- b. Optimis, yakni individu yang bersikap positif yang senantiasa punya pemikiran baik saat menjumpai segala hal tentang diri serta kemampuannya.
- c. Objektif, yakni individu yang percaya diri memandang permasalahan ataupun segala sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya bukan menurut dirinya.
- d. Bertanggung jawab, yakni kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi konsekuensinya.
- e. Rasional dan Realistis, yakni analisa seseorang atas suatu masalah, hal, ataupun kejadian dengan memanfaatkan pemikiran yang bisa diterima oleh akal serta sesuai dengan kenyataan.

Adapun beragam aspek kepercayaan diri menurut Anthony (dalam Maharani, 2022), yakni:

- a. Rasa aman, yakni terbebas dari rasa takut serta tidak ada kompetisi terhadap situasi ataupun individu di sekitarnya.

- b. Ambisi normal, yakni ambisi yang diselaraskan dengan kecakapan dan bisa mengerjakan tugas dengan baik serta bertanggung jawab.
- c. Yakin pada kemampuan diri, merasa tidak perlu membandingkan dirinya dengan individu lain dan tidak mudah dipengaruhi oleh individu lain. Mandiri, tidak bergantung pada individu lain dalam mengerjakan sesuatu dan tidak butuh dukungan dari individu lain.
- d. Optimis, punya pandangan serta harapan yang positif mengenai diri juga masa depannya.

D. Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan dalam menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* di Surabaya

Fresh graduate adalah individu yang baru menyelesaikan pendidikan pada jenjang S-1 (Strata-1) dan belum memiliki pengalaman kerja (Tarigan, 2024). Pada fase transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja, *fresh graduate* cenderung dihadapkan dengan perubahan peran, tuntutan adaptasi, dan ketidakpastian masa depan (Aurelia, 2025). Individu yang berada pada fase ini juga mulai dihadapkan pada realitas dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis. Hal tersebut didukung oleh kota Surabaya yang terkenal sebagai salah satu pusat ekonomi dan industri di Indonesia, sehingga tekanan yang dihadapi oleh para *fresh graduate* menjadi semakin kompleks (Rahmawati dan Prasetya, 2025). Tingginya jumlah lulusan setiap tahun tidak selalu sebanding dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, sehingga menciptakan persaingan yang ketat. Selain itu, ekspektasi dari keluarga dan lingkungan sekitar untuk segera memperoleh pekerjaan dan mencapai kemandirian finansial juga

menambah beban psikologis bagi individu pada fase ini (Alisyahbana, 2024).

Fresh graduate sering dihadapkan pada kebutuhan untuk menentukan arah hidup, seperti memilih pekerjaan pertama ataupun melanjutkan pendidikan. Tuntutan untuk membuat keputusan besar ini bisa menjadi beban bagi mayoritas *fresh graduate*. Menurut Lent dan Brown (2020) tuntutan untuk mempertimbangkan berbagai pilihan dengan matang dapat memicu tekanan psikologis, seperti kelelahan mengambil keputusan dan kecemasan. Dalam konteks ini, kecemasan didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang punya ciri keterangsangan fisiologis, perasaan tidak relaks yang buruk, dan perasaan aprehensif bahwasanya sesuatu yang tidak baik bisa terjadi (Nevid, 2005). Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa tingkat kecemasan pada *fresh graduate* cenderung cukup tinggi terutama dalam proses transisi menuju dunia kerja. Pada penelitian Zwagery (2021) menunjukkan sebagian besar *fresh graduate* memiliki kecemasan dalam kategori tinggi. Salah satu faktor yang berkontribusi pada kondisi tersebut adalah tuntutan kualifikasi pekerjaan yang mengharuskan adanya pengalaman kerja, sehingga banyak *fresh graduate* merasa belum memenuhi standar yang diharapkan dan hal ini memicu meningkatnya kecemasan (Rachmady dan Aprilia, 2018).

Dalam psikoanalisis, Freud (1929) menjelaskan bahwa kecemasan muncul sebagai sinyal bahaya bagi ego. Kecemasan muncul ketika ego merasa tidak mampu mengelola tekanan dari id dan superego. Dalam kecemasan menghadapi dunia kerja, kecemasan ini tampak pada ketatnya persaingan kerja, terbatasnya lapangan pekerjaan, serta tuntutan perusahaan terhadap

keterampilan dan pengalaman *fresh graduate*. *Fresh graduate* sering merasa belum cukup siap menghadapi proses rekrutmen karena merasa kurang pengalaman, belum memiliki keterampilan yang memadai, atau takut tidak mampu bersaing dengan lulusan lain. Kecemasan juga muncul ketika individu merasa tertekan oleh standar, nilai, atau harapan dari lingkungan. *Fresh graduate* sering membawa harapan keluarga dan masyarakat, untuk segera bekerja, sukses, mandiri secara finansial, dan tidak mengecewakan orang tua.

Kecemasan yang tidak terkelola dengan baik dapat memberikan dampak negatif terhadap individu. Kecemasan dapat menghambat keterlibatan *fresh graduate* dalam pengembangan karier dan menurunkan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier (Dewi, 2024). Kecemasan yang berlebihan pada *fresh graduate* juga dapat berdampak pada terganggunya proses kognitif individu, seperti munculnya pikiran-pikiran negatif dan menurunnya fokus dalam bekerja (Laily dan Andriyani, 2024). Terdapat beragam faktor yang memengaruhi timbulnya kecemasan dalam menghadapi dunia kerja, yakni kepercayaan diri, minimnya kemahiran, serta pengalaman dalam bekerja (Browman, 2013).

Kepercayaan diri ialah sikap atau keyakinan terhadap kemahiran diri sendiri yang membuat seseorang tidak mudah cemas, merasa bebas untuk berperilaku sesuai kehendak dan tanggung jawab, bersikap sopan dalam berinteraksi bersama individu lain, mempunyai motivasi untuk berprestasi, serta bisa mengenali kelebihan dan kekurangan dirinya (Lauster, 2003). Kepercayaan diri yang rendah menjadi faktor pemicu munculnya kecemasan

yang tinggi saat *fresh graduate* memasuki dunia kerja. Individu yang mempersepsikan punya kepercayaan diri yang rendah cenderung merasakan kecemasan yang lebih tinggi (Gebreegziabher, 2024). Ketika aspek-aspek kepercayaan diri melemah, terutama keyakinan dengan kemampuan diri dan optimisme, maka aspek kecemasan akan lebih mudah muncul.

Penelitian menunjukkan kepercayaan diri yang rendah berkaitan dengan kecemasan yang lebih tinggi. Pada studi Firmansyah dan Mardianah (2025) pada populasi *fresh graduate* menemukan bahwasanya kepercayaan diri yang rendah punya korelasi dengan kecemasan yang lebih tinggi. Relevan dengan penelitian Hanifah dan Hakim (2025) yang menemukan bahwa kepercayaan diri yang rendah berhubungan dengan kecemasan yang lebih tinggi. *Fresh graduate* cenderung mengalami pikiran negatif berlebihan, merasa tidak kompeten, khawatir ditolak saat proses rekrutmen, atau memprediksi kegagalan dalam adaptasi lingkungan kerja. Pikiran tersebut dapat memicu gejala fisik dan perilaku menghindar, sehingga meningkatkan tingkat kecemasan secara keseluruhan. Di sisi lain, kepercayaan diri dapat berperan sebagai faktor protektif yang dapat menekan kecemasan. *Fresh graduate* yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan dirinya, bersikap optimis, objektif, serta rasional mampu menilai situasi transisi dari dunia akademik ke dunia kerja secara realistis. Lauster (2003) cenderung melihat tantangan kerja sebagai kesempatan untuk berkembang, bukan sebagai ancaman yang menakutkan.

Berdasarkan hal tersebut maka perilaku kecemasan dapat diminimalisasi, sehingga proses adaptasi terhadap dunia kerja terasa lebih

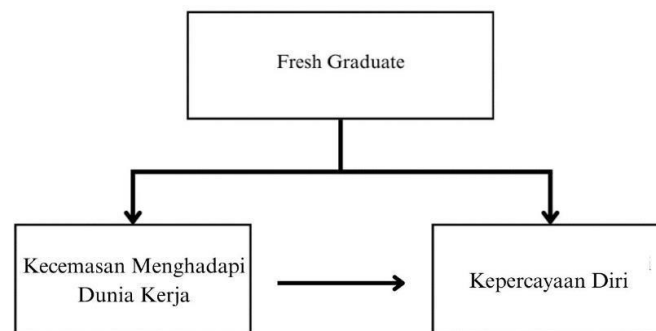
mudah. Hubungan negatif ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri berfungsi sebagai penyangga yang penting dalam mengatasi kecemasan dalam memasuki dunia kerja. Individu dengan ego yang kuat cenderung mampu mengelola kecemasan yang berlebihan. Ego yang kuat memungkinkan individu untuk tetap yakin pada kemampuannya, optimis terhadap peluang kerja yang ada, menilai situasi secara objektif, bersikap rasional, dan bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, sehingga seluruh aspek kepercayaan diri Lauster (2003) dapat terbentuk secara utuh.

Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan bahwasanya kepercayaan diri bisa berperan sebagai faktor protektif dalam mengatasi kecemasan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Zahro (2023) memperlihatkan bahwasanya kepercayaan diri yang tinggi berkaitan dengan kecemasan yang lebih rendah dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate*. Relevan dengan penelitian lainnya yang menemukan bahwa kepercayaan diri berperan sebagai faktor protektif yang dapat menekan dampak negatif kecemasan, sehingga individu tetap mampu mempertahankan kemampuan diri meskipun menghadapi tekanan (González-Hernández, 2024). Kepercayaan diri merupakan faktor internal yang berperan dalam menurunkan tingkat kecemasan. Individu yang memiliki kepercayaan diri yang baik cenderung yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai situasi yang menantang, sehingga mampu mengelola tekanan dan ketidakpastian dengan lebih adaptif (Chirca, 2019).

Individu yang percaya diri akan memiliki keoptimisan kepada dirinya

sendiri, menghilangkan kegelisahan dan reaksi fisik yang akan muncul ketika individu merasa cemas. Individu juga akan lebih bertanggung jawab dengan keputusan-keputusan yang akan individu ambil, tidak akan takut akan keadaan yang akan ada di kemudian hari (Lauster, 2003). Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dipahami bahwa kepercayaan diri memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi tingkat kecemasan pada *fresh graduate*. Kepercayaan diri yang tinggi berfungsi sebagai faktor protektif yang memungkinkan individu untuk lebih yakin terhadap kemampuan diri dalam menghadapi dunia kerja. Sebaliknya, kepercayaan diri yang rendah cenderung membuat individu meragukan kemampuan diri, lebih mudah merasa tertekan, dan rentan mengalami kecemasan yang berlebihan. Oleh karena itu, pada penelitian ini ingin mengetahui lebih lanjut hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate*. Penelitian ini memiliki perbedaan dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan dapat mengisi kekosongan yang ada juga sebagai teori yang baru dalam wawasan kajian teoretis.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* di Surabaya.