

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kecemasan Karir

1. Pengertian Kecemasan Karir

Tsai menyatakan bahwa kecemasan karir merupakan kondisi cemas yang dialami individu ketika menghadapi kesulitan dalam mengambil keputusan tentang karir, serta berada dalam situasi yang tidak pasti terkait masa depan pekerjaannya.¹

Kemudian, Thai sebagaimana dikutip dalam Rahmadani, dkk., memaparkan bahwa kecemasan karir adalah kondisi kecemasan yang berkaitan dengan seluruh fase perkembangan karir, yaitu dari tahap eksplorasi pemilihan karir hingga perencanaan atau perumusan tujuan karir.²

Selanjutnya, Nugroho & Karyono sebagaimana dikutip dalam Scarnovi & Putri, mendefinisikan kecemasan karir sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan takut terhadap aktivitas fisik dan mental terkait dengan pencarian kerja. Dalam hal ini, individu mempersepsikan situasi tersebut sebagai ancaman atau pengalaman yang tidak menyenangkan.³

Lalu, Hammad sebagaimana dikutip dalam Zulfahmi & Andriany, menerangkan bahwa kecemasan karir adalah perwujudan dari pola pikir dan keyakinan negatif individu terhadap masa depan karirnya. Hal ini mencakup rasa

¹ Tsai. Hsu & Hsu, op. cit.

² Rahmadani. dkk., Pengaruh Eksplorasi Karir (Career Exploration) Dan Dukungan Sosial Orangtua (Parental Social Support) Terhadap Kecemasan Karir (Career Anxiety) Siswa SMA, *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 9(3), 2023, hlm. 191.

³ Scarnovi & Putri, op. cit., hlm. 13.

takut gagal, kekhawatiran akan sulitnya memperoleh pekerjaan yang sesuai, hingga tekanan akibat faktor ekonomi dan sosial.⁴

Sementara itu, Barlow sebagaimana dikutip dalam Gercek & Guney, menyatakan bahwa kecemasan karir adalah reaksi alami terhadap hidup yang menuntut. Hal ini seperti melamar pekerjaan, potensi kehilangan pekerjaan, dan pemilihan jalur karir.⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecemasan karir adalah kekhawatiran psikologis yang dialami individu terkait masa depan pekerjaan dan pengambilan keputusan karir.

2. Aspek-Aspek Kecemasan Karir

Tsai menyatakan bahwa terdapat empat aspek dalam kecemasan karir, yaitu:⁶

a. Keterampilan Personal

Kemampuan individu dalam mengembangkan keahlian spesifik yang diperlukan untuk menjalankan suatu tugas, yaitu meliputi kemampuan dasar yang menjadi syarat memasuki dunia kerja seperti kemampuan bahasa asing, keterampilan komputer, kepemimpinan, dan kemampuan dalam bekerja sama.

b. Pendapat Irasional tentang Pekerjaan

Pemikiran tidak logis yang diyakini individu terkait pekerjaan yang akan dijalani. Keyakinan tersebut mencerminkan kekhawatiran akan tantangan saat akan memasuki dunia kerja.

⁴ Zulfahmi & Andriany, Kematangan Vokasional dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir, *Cogniticia*, 9(2), 2021, hlm. 66.

⁵ Gercek & Gurney, From Self And Career Perceptions to Life Satisfaction: A Sequential Mediation Approach to General Self-Efficacy, Future Work Self, Career Anxiety, and Life Satisfaction in The Emerging Workforce, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2025.

⁶ Tsai. Hsu & Hsu, op. cit., hlm. 5.

c. Lingkungan Kerja

Kecemasan individu akan kondisi lingkungan sekitar terkait pekerjaan, seperti informasi tentang pekerjaan, kondisi ekonomi, besar pendapatan yang tidak sesuai, dan dinamika ketenagakerjaan yang tidak sesuai dengan harapan.

d. Pendidikan dan Pelatihan Profesional

Kecemasan individu akan ekspektasinya ketika memasuki dunia kerja, yaitu meliputi keahlian yang dimiliki, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat, ilmu yang telah dipelajari, dan keterampilan profesional yang dimiliki.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecemasan Karir

Menurut Scarnovi & Putri, faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan karir, yaitu:⁷

a. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan banyaknya pengetahuan yang dimiliki oleh individu sebagai hasil dari pembelajaran untuk memperoleh pekerjaan.

b. Regulasi Diri

Regulasi diri dapat mengatur kecemasan karir yang dimiliki *freshgraduate*, yaitu dengan cara menetapkan tujuan, merencanakan implementasi, dan mengawasi kemajuan dirinya.

c. Harapan

Harapan merupakan kapasitas individu untuk menentukan jalur menuju tujuan yang diinginkan dan mencapai tujuannya, yaitu memperoleh pekerjaan.

⁷ Scarnovi & Putri, op. cit., hlm. 14.

B. Regulasi Diri

1. Pengertian Regulasi Diri

Zimmerman sebagaimana dikutip dalam Ghufron & Risnawita, menyatakan bahwa regulasi diri merupakan proses menghasilkan pikiran, perasaan, serta tindakan yang direncanakan untuk mencapai tujuan-tujuan personal.⁸

Kemudian, Purdie dkk. sebagaimana dikutip dalam Ghufron & Risnawita, mendefinisikan regulasi diri sebagai kemampuan individu untuk memfokuskan perhatian pada alasan dan cara dalam berinisiatif, serta mengontrol perilakunya sendiri.⁹

Lalu, Suryani sebagaimana dikutip dalam Ghufron & Risnawita, menekankan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan individu dalam mengarahkan atau menginstruksikan diri untuk mengubah kemampuan mental yang dimilikinya menjadi suatu bentuk keterampilan.¹⁰

Selanjutnya, Bandura sebagaimana dikutip dalam Alwisol, menerangkan bahwa regulasi diri merupakan kemampuan individu dalam mengatur sebagian dari perilakunya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.¹¹

Sementara, Baumeister & Heatherton sebagaimana dikutip dalam Athiyah & Lucia, mengatakan bahwa regulasi diri adalah upaya individu untuk mencegah perilaku negatif supaya tidak menyimpang dan kembali pada standar normal.¹²

⁸ Ghufron & Risnawita, Op. cit., hlm. 57.

⁹ Ibid, hlm. 58.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: Universitas Muhammadiyah, 2005).

¹² Athiyah & Lucia, op. cit., hlm. 19.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa regulasi diri adalah kemampuan individu dalam mengontrol, mengarahkan, dan menyesuaikan pikiran, perasaan, serta perilaku secara sadar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Aspek-Aspek Regulasi Diri

Zimmerman sebagaimana dikutip dalam Ghufron & Risnawita, menyebutkan bahwa aspek-aspek regulasi diri sebagai berikut:¹³

a. Metakognitif

Kemampuan seseorang dalam merencanakan, mengatur, mengevaluasi, dan memberikan instruksi pada diri sendiri sesuai kebutuhan selama proses perilakunya.

b. Motivasi

Individu yang memiliki dorongan internal dan keyakinan diri yang kuat untuk menjaga dirinya dari rasa putus asa.

c. Perilaku

Individu yang mampu menyeleksi, mengatur, dan memanfaatkan lingkungan fisik maupun sosialnya agar pencapaian atas aktivitas yang dilakukannya berjalan maksimal.

C. Fresh Graduate

Fresh graduate merupakan istilah yang sering digunakan masyarakat untuk menyebut para mahasiswa yang baru menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi.¹⁴

Fresh graduate sarjana merujuk pada individu yang baru saja menyelesaikan studi

¹³ Ghufron & Risnawita, Op. cit., hlm. 59.

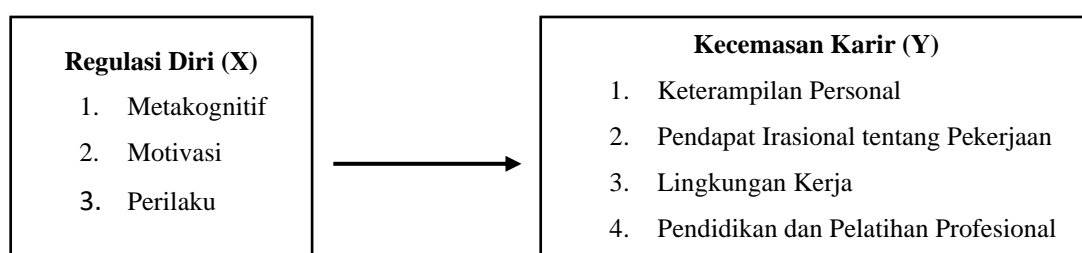
¹⁴ Nastiti, op. cit., hlm. 634.

formal tingkat strata satu (S1) di perguruan tinggi dan telah dinyatakan lulus.¹⁵ Sembring sebagaimana dikutip dalam Fitriani & Rahayu, menjelaskan bahwa *fresh graduate* merupakan individu yang baru saja menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi dalam kurun waktu paling lama satu tahun.¹⁶

Selanjutnya, Rachman sebagaimana dikutip dalam Firmansyah, menerangkan bahwa istilah *fresh graduate* identik dengan sebutan bagi individu yang berada pada fase pasca wisuda, yaitu transisi langsung dari status mahasiswa menuju status lulusan. Sementara itu, Nurhayati sebagaimana dikutip dalam Firmansyah, menjelaskan bahwa *fresh graduate* adalah lulusan perguruan tinggi, yaitu baik diploma maupun sarjana yang berada dalam periode 6 bulan pertama setelah wisuda.¹⁷

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi pada jenjang Strata Satu (S1) dan telah dinyatakan lulus secara resmi, serta berada dalam periode 6 bulan pertama setelah wisuda.

D. Kerangka Berpikir



¹⁵ Nurhazanah & Pujiati, Strategi Freshgraduate dalam Menghadapi Dunia Kerja Literature Review, *Humanis*, 4(2), 2024, hlm. 1247.

¹⁶ Fitriani & Rahayu, Pengaruh Religiusitas Terhadap Quarter Life Crisis Pada Fresh Graduate Minangkabau di Universitas Negeri Padang, *Jurnal Psikologi Islam Al-Qalb*, 16(2), 2025, hlm. 102.

¹⁷ Firmansyah, dkk., Persaingan Jobseeker bagi Freshgraduate di Era Milenial, *Jurnal Sahmiyya*, 1(1), 2022, hlm. 150.

E. Hipotesis Penelitian

Kurniawan & Puspitaningtyas sebagaimana dikutip dalam Ropingah, dkk., memaparkan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan dan perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik.¹⁸

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diperoleh bahwa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan karir pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.

Ha: Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara regulasi diri dengan kecemasan karir pada *fresh graduate* lulusan IAIN Kediri tahun 2024 yang belum bekerja.

¹⁸ Ropingah, dkk., *Buku Ajar Metode Penelitian*, (Sulawesi: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022), hlm. 26