

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kecemasan Karir

2.1.1. Definisi Kecemasan Karir

Kecemasan karir adalah kondisi dimana individu mengalami keraguan terhadap kemampuan pribadi, keyakinan irasional tentang dunia kerja, dan ketidakpastian terhadap prospek karier. Hal tersebut menyebabkan konflik psikologis yang menghambat dalam proses memutuskan pilihan karir (Tsai et al., 2017). Kecemasan karir yang dirasakan individu dalam proses mencari pekerjaan disebabkan oleh adanya persaingan yang ketat di pasar kerja dan individu tersebut tidak mampu untuk mempersiapkan diri. Jika tidak diselesaikan dengan segera akan mengakibatkan kurangnya komitmen dalam karir, ketidakpuasan, dan merasa gagal dalam peran di lingkungannya (Boo et al., 2021). Kecemasan karir merupakan kumpulan emosi negatif atau ketakutan akan tidak tercapainya keberhasilan dalam mendapatkan pekerjaan yang diinginkan karena permasalahan yang sedang terjadi adanya keterbatasan pekerjaan seperti tidak tersedianya lapangan pekerjaan, meningkatnya angka pengangguran, dan daya saing yang ketat dalam proses mencari kerja (Maghfiroh & Kurniawan, 2023; Adriansyah, Rahayu, & Prastika, 2015).

Kecemasan karir merupakan bentuk kecemasan situasional yang muncul dari proses kognitif seseorang, seperti persepsi dan kemampuan tidak mampu berpikir logis sehingga memengaruhi pengambilan keputusan karir tidak didasarkan pada pertimbangan rasional (Shu et al., 2023). Kecemasan karir yang dialami oleh mahasiswa akhir disebabkan oleh respons terhadap ketidakpastian dan tekanan dalam menghadapi transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Rasa takut terhadap ancaman atau kegagalan di masa depan yang tidak diketahui, perasaan tidak siap terhadap masa depan, serta adanya tekanan akademik. Oleh karena itu, kecemasan karir pada mahasiswa akhir timbul dari gabungan tekanan akademik yaitu menyelesaikan tugas akhir dan tuntutan nilai, dan

kurangnya dukungan serta kekhawatiran mengenai kehidupan setelah lulus (Keane et al., 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa kecemasan karir adalah pemikiran negatif seperti kekhawatiran akan kegagalan, merasa takut tidak mendapatkan pekerjaan yang sesuai, dan merasa ragu terhadap potensi yang dimiliki. Sehingga situasi tersebut membuat individu tidak mampu membuat keputusan karir.

2.1.2. Dimensi Kecemasan Karir

Dimensi kecemasan karir menurut Chen (dalam Tsai et al., 2017) terdiri dari empat dimensi, yaitu :

a. Personal Ability

Kemampuan pribadi merupakan perasaan cemas yang dialami individu terhadap keterampilan tertentu seperti *hard skill* dan *soft skill* untuk menunjang karir di masa depan. Dimana keterampilan-keterampilan yang harus dimiliki yaitu seperti kemampuan berbahasa asing, keterampilan mengoperasikan komputer, *leadership* dan *teamwork*.

b. Irrational Beliefs About Employment

Keyakinan irasional terkait pekerjaan merupakan pemikiran negatif seperti rasa cemas dan khawatir terhadap kondisi yang terjadi saat ini dalam menghadapi pekerjaan masa mendatang. Keyakinan ini membuat individu merasa ragu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang kompleks.

c. Employment Environment

Lingkungan kerja membahas mengenai pekerjaan yang sedang terjadi dalam dunia kerja seperti adanya potensi resesi ekonomi, persaingan yang ketat di pasar kerja, gaji yang tidak sesuai dengan harapan, serta dinamika lingkungan kerja yang berbeda dengan harapan pribadi.

d. Professional Education Training

Pendidikan dan pelatihan profesional mengacu pada pelatihan yang bersifat praktis, dan pemahaman terhadap karir secara realistis yang didapatkan pada masa perkuliahan. Pada aspek ini meliputi pengetahuan akan karir terkait keterampilan profesional, pemahaman harapan karir sesuai dengan minat dan penerapan ilmu yang telah dipelajari.

Menurut Betz & Serling (1993) kecemasan karir terdiri dari empat aspek, yaitu kecemasan tentang proses yang muncul ketika merasa tidak siap dalam memulai proses perencanaan dan pengambilan keputusan karir. Kecemasan tentang ketidakpastian, merupakan kurangnya informasi atau kejelasan mengenai masa depan karir, membuat individu merasa ragu dan takut akan risiko yang akan terjadi. Kecemasan tentang pilihan, berkaitan dengan kebingungan dalam opsi karir, dan kecemasan tentang hasil yaitu, individu khawatir tentang apa yang akan terjadi setelah keputusan karir diambil (Jannah & Cahyawulan, 2023).

Dimensi dalam kecemasan karir, merupakan aspek yang saling berkaitan. Pada penelitian ini menggunakan, dimensi kecemasan karir menurut Chen (dalam Tsai et al., 2017) yaitu : *Personal ability* merupakan kemampuan individu terhadap keterampilan, perasaan cemas muncul karena individu belum cukup memiliki kemampuan. *Irrational beliefs about employment*, yaitu adanya pikiran negatif tentang masa depan sehingga bisa timbul pemikiran-pemikiran yang tidak logis. *Employment environment*, informasi mengenai kondisi yang sedang terjadi dalam lingkungan kerja. *Professional education training*, pendidikan dan pelatihan profesional dan pengaplikasian pengetahuan yang sudah dimiliki sebelumnya.

2.1.3. Faktor yang Memengaruhi Kecemasan Karir

Menurut Pisarik et al., (2017), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kecemasan karir, diantaranya :

1. Faktor Internal

Faktor internal berasal dari proses berpikir individu terhadap keterampilan yang dimilikinya tidak cukup memadai untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Individu juga merasa bingung dalam menentukan keputusan karir di masa depan sehingga memperburuk perasaan cemas terhadap karir di masa depan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang ditimbulkan dari luar diri individu yang berdampak pada tingkat kecemasan yang berkaitan dengan dunia kerja. Faktor eksternal tersebut seperti tekanan yang berasal dari orang tua, perbandingan sosial, kurangnya informasi mengenai bimbingan karir dan kurangnya informasi mengenai dunia kerja.

Sedangkan menurut Muqarrama et al., (2022) faktor lain yang dapat menyebabkan kecemasan karir, yaitu :

1. Kecemasan dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman seperti merasa khawatir dan gelisah, bingung dalam memutuskan karir di masa depan.
2. Persaingan yang semakin sulit dengan kondisi saat ini membuat individu mengalami persepsi yang negatif
3. Kualifikasi pekerja yang dibutuhkan semakin tinggi
4. Faktor dukungan sosial yaitu ekspektasi dari orang tua, lingkungan pertemanan, dan pendapat negatif dari lingkungan sekitar ketika melanjutkan transisi dari dunia perkuliahan menuju dunia industri.

Kecemasan karir dapat dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu dari dalam diri individu dan dari lingkungan sekitar. Faktor internal berasal dari pikiran individu seperti merasa cemas karena kemampuan yang tidak cukup untuk bersaing di dunia kerja, atau karena ragu-ragu dan bingung dalam menentukan pilihan karir. Sedangkan faktor eksternal seperti, tekanan dari orang tua, perbandingan teman sebaya, serta kurangnya informasi terkait karir dan dunia kerja.

2.1.4. Dampak Kecemasan Karir

Kecemasan karir jika tidak diatasi dengan segera, akan berdampak pada komitmen karir, individu akan merasa gagal dan kurang puas dalam berkontribusi dengan lingkungan, meskipun individu tersebut memiliki pengetahuan yang memadai (Flourenca et al., 2018; Daniels et al., 2010). Selain itu, kecemasan juga dapat menghambat dalam proses pengambilan keputusan karir, sehingga individu menjadi ragu atau takut untuk memilih jalur karir yang sesuai. Menurut Muqaromma et al., (2022), dampak dari kecemasan karir dapat dilihat dari aspek kognitif, seperti sering menghindar dan mengalihkan topik pembicaraan ketika sedang membahas karir, individu akan merasa takut akan masa depan, bingung dengan karir yang akan dijalankan, merasa gelisah ketika diberi pertanyaan seputar karir. Sedangkan jika dilihat dari perubahan fisik yang ditandai dengan jantung berdebar dan berkeringat ketika membahas masalah karir.

Kecemasan karir, jika tidak diatasi akan berdampak buruk bagi masa depan, meskipun individu memiliki pengetahuan dan kemampuan yang cukup. Rasa cemas dapat membuat individu merasa gagal, tidak puas, dan kurang termotivasi dalam kontribusi di lingkungan kerja.

2.1.5. Upaya Mengatasi Kecemasan Karir

Tsai et al., (2017), mengatakan bahwa dalam mengatasi kecemasan karir mahasiswa disarankan untuk dapat mengeksplorasi minat dan bakat mahasiswa dalam memilih tujuan mereka sesuai dengan dinamika perkembangan sosial dan mengurangi ketidakpastian seputar arah karir mereka di masa depan. Selain itu, mahasiswa dapat mengikuti layanan konsultasi ketenagakerjaan dan sumber daya yang tersedia, mempelajari pengetahuan dan pembelajaran sesuai minat dan bakat yang dimiliki agar senantiasa dapat memasuki pasar tenaga kerja. Penelitian ini juga mengarahkan individu agar terus berupaya meningkatkan keterampilan profesional, seperti kemampuan berbahasa asing, mengikuti pelatihan yang berlisensi agar memiliki sertifikat profesional, dan mengikuti internship untuk mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja. Sebagai lembaga

pendidikan, Universitas dapat menyelenggarakan bursa kerja untuk menyediakan peluang kerja bagi mahasiswa. Lembaga pendidikan perlu mengidentifikasi jenis keterampilan profesional yang perlu dikembangkan untuk membantu mahasiswa memahami dengan jelas dan cepat menentukan arah karir di masa depan. Upaya lainnya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan eksplorasi dan perencanaan karir, meningkatkan informasi yang relevan dengan mengurangi proses informasi yang tidak relevan (Vignoli, 2015). Dalam proses eksplorasi terhadap peluang karir, perencanaan karir menjadi hal yang penting. Individu dapat melewati tahap-tahap perkembangan karir dan mampu membuat rencana karir yang efektif (Fadel & Kinayung, 2023).

Kecemasan karir merupakan perasaan yang membuat kesejahteraan mahasiswa terganggu. Maka dari itu, sangat penting mahasiswa untuk mengurangi gangguan kecemasan karir dengan mengawali langkah yang tepat untuk dalam memutuskan pilihan karir yang sesuai minat, bakat dan kemampuan mereka. Beberapa upaya yang dapat dilakukan yaitu mengambil langkah konkret untuk terus berupaya mengeksplorasi pilihan karir, dan meningkatkan potensi.

2.2. Career Planning Confidence

2.2.1. Definisi Career Planning Confidence

Career planning confidence adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam merencanakan karir termasuk menetapkan tujuan, menyusun langkah-langkah strategis, serta berani dalam mengambil keputusan menuju keberhasilan karir (McAuliffe et al., 2006). Menurut Rogers & Creed (2011), *career planning confidence* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri dan harapan terhadap hasil dari tindakan yang dilakukan. Ketika individu yakin mengambil langkah-langkah tertentu dan percaya akan mencapai keberhasilan, maka akan mendorong untuk menyusun perencanaan karir menjadi lebih serius dan terarah (Hadaria et al., 2022). Dalam konsep *career planning*

confidence mengacu pada keyakinan individu dalam hal kemampuan untuk menerapkan langkah-langkah yang efektif, untuk mengelola peran pekerjaan dan isu-isu karir yang sedang terjadi. Oleh karena itu, konstruk keyakinan individu mencerminkan proses yang dinamis dari karakteristik pribadi dan pekerjaan (Lawler, 1994; Dimakakou et al., 2015).

Menurut Eldasari et al., (2020), *career planning confidence* membantu individu dalam menentukan tujuan masa depan dan menyusun langkah-langkah untuk mencapai keberhasilan. Hal ini terdiri dari pemahaman diri sendiri, pengetahuan terkait dunia kerja, serta kemampuan berpikir realistis dalam mengambil keputusan karir. Tujuan karir yang jelas akan memperkuat motivasi, mengarahkan usaha, dan meningkatkan kepercayaan diri yang tinggi. Semakin tinggi rasa percaya diri individu, semakin baik pula kualitas perencanaan karir yang dimilikinya. Individu mampu mengidentifikasi tujuan karir dan bertanggung jawab untuk menentukan kebutuhan perkembangan mereka sendiri dan mampu mengambil peluang karir saat ini (Turner, 2015).

Dari penjelasan di atas, *career planning confidence* adalah keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan dalam merancang masa depan karirnya. Keyakinan ini terdiri dari kemampuan untuk menetapkan tujuan yang jelas, menyusun langkah-langkah yang tepat, dan berani mengambil keputusan untuk mencapai keberhasilan karir.

2.2.2. Dimensi *Career Planning Confidence*

Menurut McAuliffe (dalam Wiese, 2018) terdapat enam dimensi dalam mengukur *career planning confidence*, yaitu :

a. Readiness to Make a Career Decision

Kesiapan membuat keputusan karir dalam hal ini individu mengalami ketidakseimbangan umum dalam setiap pengambilan keputusan. Ketidakseimbangan umum dapat diartikan sebagai keadaan emosional, seperti depresi atau enggan terlibat dalam perencanaan karir.

b. Self-Assessment Confidence

Keyakinan penilaian diri mengacu pada kemampuan individu dalam mengidentifikasi bidang-bidang yang berhubungan dengan pekerjaan sebelumnya, seperti prestasi yang telah dicapai, dan dapat menyebutkan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang diminatinya.

c. Generating Options

Individu dapat mengidentifikasi dan memilih untuk memutuskan pekerjaan apa yang diminati dalam perencanaan keputusan karir.

d. Information-Seeking Confidence

Keyakinan mencari informasi menjelaskan terkait bagaimana individu dapat mengeksplorasi informasi terkait pekerjaan secara umum baik melalui materi maupun praktik, individu dapat melakukan kontak dan wawancara secara asertif. Hal ini dapat mencerminkan kepercayaan diri individu dalam menemukan informasi umum mengenai karir, seperti jobdesk pekerjaan dan karakteristik dari pekerjaan yang diminati.

e. Deciding Confidence

Menentukan kepercayaan diri membahas mengenai individu dapat menilai sejauh mana dia yakin dalam mengambil keputusan karir.

f. Confidence in Implementing Your Decision

Keyakinan dalam menerapkan keputusan yaitu individu mampu menghadapi proses dalam pencarian kerja dan mengatasi tantangan-tantangan yang mungkin akan terjadi. Pada aspek ini mencakup, keterampilan dalam menyiapkan resume yang baik dan kesiapan individu dalam menghadapi wawancara kerja untuk posisi yang diinginkan.

Menurut Zlate (dalam Masykuri, 2022) *career planning confidence* memiliki lima aspek, yaitu:

1. *Self-Assessment*

Penilaian untuk memahami diri sendiri secara menyeluruh, termasuk minat, nilai-nilai pribadi, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini dapat membantu individu untuk mengevaluasi sejauh mana kompetensi yang sudah mereka capai, sehingga dapat mengenali potensi mana yang perlu dikembangkan.

2. *Exploring Opportunities*

Pada tahap ini melibatkan pencarian informasi tentang berbagai peluang yang ada, baik di dalam organisasi (misalnya peluang kerja atau magang) maupun di luar (pelatihan dan pengembangan diri). Hal ini penting untuk dilakukan individu karena individu dapat memperluas pemahaman tentang diri sendiri dan dunia kerja.

3. *Making Decisions and Setting Goals*

Menetapkan tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang, merupakan langkah penting dalam perencanaan karir. Apabila individu mempunyai tujuan yang jelas akan memengaruhi bagaimana individu tersebut bersikap dan bekerja. Tujuan yang tepat dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya, seperti mengikuti pelatihan atau memilih jalur karir yang sesuai.

4. *Planning*

Menyusun langkah-langkah yang sistematis untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Dalam proses ini melibatkan pemilihan metode, strategi, waktu, tempat, dan berbagai persyaratan sumber daya yang diperlukan. Dalam tahap ini, individu dituntut untuk membuat keputusan yang matang berdasarkan pertimbangan konsekuensi dari setiap pilihan.

5. Pursuit of Achievement

Usaha untuk mencapai hasil atau pencapaian yang nyata dari proses yang dijalani. Prestasi yang dihasilkan dari kerja keras dan ketekunan dalam proses belajar. Dalam konteks karir, individu memutuskan untuk tetap bertahan pada jalur yang dipilih atau berani mengubah arah karir.

Dimensi *career planning confidence* menjelaskan seberapa yakin individu dalam proses perencanaan karir, mampu untuk mengenali peluang, membuat keputusan yang tepat, mengidentifikasi langkah-langkah yang sistematis, dan mampu mengatasai tantangan yang akan dihadapi. Pada penelitian ini menggunakan, dimensi *career planning confidence* menurut McAuliffe (dalam Wiese, 2018), yaitu : *readiness to make a career decision, self-assessment confidence, generating options, information-seeking confidence, deciding confidence, confidence in implementing your decision.*

2.2.3. Upaya Melakukan Career Planning Confidence

Menurut Crites (dalam Taganing dkk, 2007), berpendapat bahwa dalam upaya melakukan *career planning confidence* dengan tepat, individu perlu memiliki kematangan karir. Ini berarti individu perlu memahami siapa dirinya, memiliki pengetahuan tentang dunia kerja, kemampuan memilih karir yang tepat, dan kemampuan merencanakan langkah-langkah menuju karir yang diinginkan. Selanjutnya, individu perlu memahami tahapan perencanaan karir yang baik seperti penilaian terhadap diri sendiri, eksplorasi karir, membuat rencana dan tujuan karir yang jelas, mencatat keterampilan yang perlu dikembangkan, sampai akhirnya aktif mencari peluang kerja (Massie, 2015).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa, *career planning confidence* memerlukan pemahaman yang menyeluruh, baik tentang diri sendiri atau dunia kerja. Individu perlu menyadari potensi dan keterbatasan yang dimilikinya. Tidak hanya itu, realitas dunia kerja termasuk syarat masuk, kondisi kerja, dan tantangan yang mungkin akan dihadapi. Dengan langkah-langkah yang realistis, individu akan lebih siap menentukan pilihan karir.

2.3. Mahasiswa

Menurut Depdiknas mahasiswa adalah individu yang sedang menjalani program studi yang terdaftar di institusi pendidikan tinggi baik akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas (Nurhasanah, 2024). Menurut Pambudhi et al., (2021) mahasiswa akhir adalah mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi sebagai syarat kelulusan sehingga wajib dikerjakan bagi mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi dan mendapat gelar sarjana. Pada umumnya mahasiswa D3 yang sedang mengerjakan TA berada pada semester 6 sedangkan untuk mahasiswa D4/S1 berada pada semester 7 dan 8 atau lebih dan sudah dapat mengambil skripsi atau Tugas Akhir (TA) (Melinda et al., 2023). Super Donald E (dalam Frischa & Triana, 2023) menyatakan mahasiswa tingkat akhir berada dalam fase perkembangan karir yaitu pada tahap implementasi. Menurut teori perkembangan karir, pada tahap ini, individu berupaya untuk memperkuat komitmen awal terkait karir. Seperti, memilih pekerjaan, proses mencapai harapan karir dengan mengikuti berbagai bentuk pembelajaran dan pelatihan.

Hurlock (1980) pada fase peralihan dari remaja menuju dewasa awal, individu akan mengalami tugas yang sangat banyak, penting dan sulit diatasi yaitu berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga. Pada fase ini diperlukan penyesuaian diri terhadap perubahan dari kehidupan. Penyesuaian pertama terkait dengan pekerjaan, banyak individu yang tidak memiliki kesesuaian dengan keterampilan dan pengetahuan dalam melamar pekerjaan, istilah tersebut dikenal dengan "*job-hopping*" yang terjadi pada usia 20-30 tahun. Penyesuaian kedua yaitu kepastian dalam stabilitas pilihan pekerjaan yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti, pengalaman kerja, daya tarik terhadap pekerjaan, nilai yang terkandung pada pekerjaan yang dipilih dan faktor lain adalah pertimbangan ekonomi. Ketiga, proses penyesuaian diri terhadap jenis pekerjaan yang dipilihnya, yaitu meliputi jenis kerja, teman kantor dan atasan, lingkungan kerja, dan peraturan serta batasan waktu kerja.

Dari penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa mahasiswa tingkat akhir merupakan individu yang sudah dapat mengerjakan skripsi atau Tugas Akhir sebagai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar sarjana.

2.4. Hubungan Antar Variabel *Career Planning Confidence* Terhadap Kecemasan Karir

Menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi merupakan tantangan yang harus dihadapi mahasiswa. Mahasiswa tingkat akhir yang sedang memasuki tahap pencapaian, dimana individu dituntut untuk menyelesaikan akademik dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Dengan demikian mahasiswa tingkat akhir saat ini sedang menempuh periode pembelajaran dan pelatihan sebelum nantinya berada dalam suatu pekerjaan (Moslem & Abdullah, 2024).

Menurut Fadel & Kinayung (2023), tugas yang berkaitan dengan karir merupakan hal yang sulit diatasi, sebagai lulusan baru seringkali membutuhkan banyak waktu untuk mendapatkan karir yang sesuai dengan keinginan dan minatnya. Saat memikirkan masa depan, individu akan merasa takut dan khawatir terhadap pemikiran-pemikiran dengan kehidupan yang sebenarnya belum terjadi. Pemikiran terkait masa depan pasca kelulusan merupakan hal yang menimbulkan kecemasan karir (Syuhadak et al., 2023). Oleh karena itu, mahasiswa perlu untuk melakukan persiapan lebih awal dan meningkatkan kompetensi untuk dapat bersaing dengan banyaknya para calon tenaga kerja lain.

Hubungan di atas menggambarkan permasalahan yang dialami mahasiswa selama menjalani studi di perguruan tinggi. Kecemasan terhadap dunia kerja dinilai cukup sulit, hal tersebut karena individu menganggap sebagai suatu ancaman karena dapat menimbulkan konflik psikologis yang menghambat dalam memutuskan pilihan karir. Callanan dan Greenhaus (1990) menjelaskan bahwa ketidakmampuan dalam memutuskan pilihan karir melibatkan terdiri dua faktor, yaitu situasi dan penyebab ketidakmampuan menentukan karir. Situasi yang dimaksud mengacu pada

fakta bahwa individu tidak dapat menentukan tujuan karirnya. Sedangkan sumber penyebab ketidakmampuan menentukan karir, yaitu kurang memahami kemampuan diri sendiri, kurang mendapatkan informasi mengenai lingkungan kerja, kurangnya kepercayaan diri, dan konflik psikologis (Tsai et al., 2017).

Dimakakou et al., (2015), mengatakan *career planning confidence* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan mengidentifikasi langkah strategis untuk menuju dunia kerja secara efektif. Oleh karena itu *career planning confidence* sangat dibutuhkan dalam perencanaan karir individu, hal ini dikarenakan individu dapat mengelola dan mengidentifikasi peran pekerjaan dan masalah karir secara efektif. Jika individu memiliki *career planning confidence* yang baik, individu akan berdedikasi untuk mencapai tujuan karirnya. *Career planning confidence* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam merencanakan karir termasuk menetapkan tujuan, menyusun langkah-langkah strategis, serta berani dalam mengambil keputusan menuju keberhasilan karir (McAuliffe et al., 2006). Menurut Turner (2015), *career planning confidence* merupakan proses dimana individu dapat menyusun peluang, mengidentifikasi tujuan karir, dan memanfaatkan peluang pengembangan karir, serta bertanggung jawab dalam memutuskan pilihan karirnya.

Hal ini mendukung penelitian yang akan dilakukan penulis, ingin mengetahui pengaruh *career planning confidence* terhadap kecemasan karir mahasiswa akhir. Dengan memiliki *career planning confidence* mahasiswa merasa yakin akan karir di masa depan, sehingga memberikan peran dalam mengatasi kecemasan karir mahasiswa akhir yang sedang berada di fase transisi.

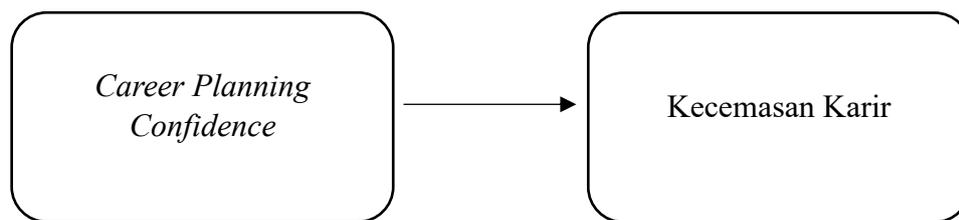
2.5. Kerangka Konseptual

Situasi yang tidak pasti terhadap masa depan dapat menyebabkan kekhawatiran, ketersediaan lapangan kerja yang terbatas, tuntutan kualitas tenaga kerja yang tinggi. Hal tersebut menimbulkan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan pasar. Masa

transisi dari perkuliahan menuju dunia kerja menjadi suatu tantangan penyesuaian diri yang sulit bagi mahasiswa akhir dalam memutuskan dan merencanakan karir di masa depan. Hal tersebut dapat menjadi faktor yang dapat menyebabkan kecemasan karir di kalangan mahasiswa akhir. Timbulnya kecemasan karir dapat mengakibatkan kurangnya komitmen karir hingga menghambat keputusan karir di masa depan. Kecemasan karir tersebut dapat diatasi mahasiswa akhir dengan memiliki *career planning confidence* sehingga individu dapat menghadapi tantangan ketidakpastian dunia kerja.

Career planning confidence membuat mahasiswa merasa lebih yakin akan karir di masa depan, sehingga memberikan peran dalam mengatasi kecemasan karir. Ketika individu memiliki keyakinan terhadap langkah-langkah yang akan diambil untuk mencapai keberhasilan di masa depan, rasa cemas akan cenderung berkurang. Hal ini karena adanya perasaan ke arah yang jelas dan kontrol terhadap masa depan, individu akan lebih tenang dan tidak ragu-ragu dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja. Sebaliknya, ketika individu merasa bingung dan tidak yakin terhadap pilihan karirnya maka akan muncul keraguan dalam dirinya hingga ketakutan akan kegagalan. *Career planning confidence* juga berkaitan dengan kemampuan dalam membuat keputusan yang rasional, dengan keyakinan yang kuat terhadap rencana yang dimiliki, individu akan cenderung lebih fokus pada mencari solusi dan langkah nyata, bukan terjebak dalam konflik psikologis. Maka dari itu, *career planning confidence* dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk mengatasi kecemasan karir mahasiswa akhir dalam menghadapi tantangan dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *career planning confidence* dapat memengaruhi kecemasan karir mahasiswa akhir dalam menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, peneliti menyusun kerangka berpikir pengaruh *career planning confidence* terhadap kecemasan karir mahasiswa akhir sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, penjelasan teori, dan kerangka konseptual yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan hipotesis yang menyatakan bahwa:

Ha : Terdapat pengaruh *career planning confidence* terhadap *career anxiety* mahasiswa akhir di Jakarta.

2.7. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. “*A Phenomenological Study of Career Anxiety Among College Students*”

Penulis : Christopher T. Pisarik, P. Clay Rowell, Laura K. Thompson

Penerbit : National Career Development Association

Volume : 65 (Pisarik et al., 2017)

Tahun : 2017

Hasil : Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *purposive sampling* yang terdiri dari 7 mahasiswa berusia 18-23 tahun yang merupakan mahasiswa dari dua universitas berbeda di Amerika Serikat dan masing-masing merupakan sarjana S1. Metode pengambilan data menggunakan metode wawancara selama 40-50 menit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengeksplorasi terkait fenomena *career anxiety* yang dialami mahasiswa dan dapat menjadi langkah intervensi dalam menentukan

pilihan dan pengembangan karir. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat *career anxiety* pada mahasiswa ditandai dengan gejala umum seperti kekhawatiran eksistensial, tekanan dari luar, kurangnya bimbingan karir, distorsi kognitif, perbandingan sosial, dan ketidakpastian ekonomi atau pekerjaan.

2. Fenomena Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir di Era Disrupsi 4.0

Penulis : Rifkatu Muqarrama, Ahmad Razak, Harlina Hamid

Penerbit : Jurnal Edukasi Sultra

Volume : 1

Tahun : 2022

Hasil : Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kecemasan karir di masa depan terutama bagi mahasiswa akhir yang akan menghadapi dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan ditandai dengan perilaku yang menimbulkan perasaan tidak nyaman seperti merasa khawatir dan gelisah, bingung dalam memutuskan karir di masa depan. Hingga perubahan fisik seperti tegang, jantung berdecup kencang, dan keluar keringat. Sedangkan faktor yang menyebabkan kecemasan di era disrupsi yaitu kualifikasi pekerjaan yang tinggi, persaingan yang ketat, ekspektasi orang tua, dan kurangnya percaya diri dalam lingkungan pertemanan sehingga mahasiswa memiliki pandangan negatif dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja.

3. “*The Role of Self Confidence Towards Gender Based Career Planning*”

Penulis : Nova Lina Eldasari, Rosita Endang, Eka Agustina, Andika Ari

Penerbit : Atlantis Press SARL
Volume : 462
Tahun : 2020
Hasil : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan informasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 mahasiswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan perencanaan karir yang dibedakan berdasarkan gender dan untuk mengeksplorasi hubungan antara *self-confidence* dan *career planning* pada mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri mahasiswa berdasarkan gender berada dalam kategori yang tinggi. Tingkat *self-confidence* yang tinggi berhubungan positif dengan *career planning*, dimana mahasiswa yang mempunyai *self-confidence* cenderung lebih serius dalam merencanakan karirnya.

4. “*The Correlation between Self-Confidence and Anxiety in encounter the Work Environment of Final Semester Students*”

Penulis : Dino Dimenggo & Frischa Meivilona Yendi
Penerbit : Jurnal Neo Konseling
Volume : 3
Tahun : 2021
Hasil : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 123 mahasiswa akhir dengan menggunakan *stratified random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis korelasional. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa akhir Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan kategori sedang antara *self-confidence* dengan *anxiety* pada mahasiswa akhir Jurusan Bimbingan dan Konseling.

5. “Hubungan Antara Dukungan Sosial Orangtua dan *Self Efficacy* Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Semester Akhir Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI”

Penulis : Adi Muhammad Kasyfillah & Tanti Susilarini

Penerbit : Jurnal Ikhraith-Humaniora

Volume : 5

Tahun : 2021

Hasil : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian berjumlah 107 mahasiswa semester akhir Fakultas Indonesia YAI. dengan menggunakan *convenience sampling*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial orangtua dan *self-efficacy* dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial orangtua dan *self-efficacy* dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir, artinya semakin tinggi dukungan sosial orangtua dan *self-efficacy* maka semakin rendahnya kecemasan dalam menghadapi dunia kerja.