

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, kemunculan platform digital dan media sosial telah mendorong perubahan besar dalam proses rekrutmen dan seleksi kerja. Sebelumnya, pencarian kerja merupakan proses yang cukup rumit karena informasi lowongan hanya tersedia melalui media cetak atau dengan mendatangi langsung tempat kerja (Siswanto, 2023). Namun, seiring dengan kemajuan teknologi digital, proses pencarian pekerjaan telah menjadi lebih efisien. Pencarian kerja saat ini dapat dilakukan secara daring melalui berbagai metode, seperti menggunakan situs pencarian kerja (Kalibrr, Loker.id, Karir.com, JobStreet), platform media sosial (LinkedIn, Twitter, Instagram, Facebook, TikTok), situs resmi perusahaan, atau melalui acara *job fair online* (Siswanto, 2023).

Salah satu platform yang dapat mendukung perubahan tersebut adalah LinkedIn. LinkedIn hadir sebagai solusi bagi individu dalam mencari peluang pengembangan karier yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka di era modern (Anwar, Tamba & Bakrie, 2023). Berbeda dari media sosial lain seperti Twitter, Facebook, dan Instagram, LinkedIn berfokus pada jejaring profesional dan telah mengubah cara orang mencari kerja dan menjalani proses rekrutmen (Fadhil, Sukmayadi & Affandi, 2024). Sebagai jaringan profesional *online* terbesar di dunia, LinkedIn telah memiliki lebih dari 1 miliar pengguna global per Januari 2025 (LinkedIn, n.d.a).

LinkedIn dirancang untuk mempermudah penggunanya dalam mencari lowongan pekerjaan dan magang, membangun koneksi serta portofolio profesional (Fadhil, Sukmayadi & Affandi, 2024; LinkedIn, n.d.b). Selain itu, LinkedIn juga dimanfaatkan untuk *self-branding*, yang memungkinkan pengguna membangun profil yang menampilkan keterampilan, pengalaman, dan pencapaian mereka (Dhanasekar dkk., 2025). Berbagai fitur yang disediakan juga memungkinkan

pengguna untuk mengajukan lamaran secara langsung melalui platform tersebut (Dhanasekar dkk., 2025).

LinkedIn telah menjadi salah satu platform utama yang digunakan dalam proses rekrutmen. Sebanyak 87% rekruter menggunakan LinkedIn dalam proses pencarian kandidat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (Rahman, 2024). Banyak perekrut memulai proses rekrutmen dengan menghubungi langsung kandidat yang dianggap cocok berdasarkan profil LinkedIn mereka. Di Indonesia, penggunaan LinkedIn juga semakin meluas. Berdasarkan survei internal yang dipaparkan dalam pelatihan karier oleh Universitas Gadjah Mada, 9 dari 10 HRD perusahaan menggunakan LinkedIn untuk memeriksa latar belakang calon karyawan (Swasty, 2024). Berdasarkan penelitian Zain & Fakhriya (2023), perusahaan dari berbagai sektor, baik perekrut internal maupun pihak ketiga memanfaatkan platform seperti LinkedIn dan media sosial lainnya untuk menilai kandidat.

Penggunaan LinkedIn di Indonesia sangat luas, digunakan untuk pengembangan karier, *personal branding*, hingga rekrutmen. Menurut The Global Statistics, LinkedIn menjadi platform media sosial ketujuh yang paling banyak digunakan di Indonesia. Pada Maret 2025, NapoleonCat melaporkan bahwa jumlah pengguna LinkedIn di Indonesia mencapai 34,69 juta orang, yang setara dengan sekitar 12,2% dari total populasi di Indonesia. Mayoritas pengguna berasal dari kelompok usia 25-34 tahun dengan 19 juta orang (54,8%), diikuti usia 18-24 tahun sebanyak 12 juta orang (34,6%), usia 35-54 tahun sebanyak 3,5 juta orang (10,1%), dan usia 55 tahun ke atas sebanyak 190 ribu orang (0,5%).

Salah satu kelompok usia yang cukup besar adalah pengguna berusia 18-24 tahun, yaitu mencakup sekitar 12 juta orang. Di antara kelompok ini, terdapat mahasiswa tingkat akhir dengan rentang usia 21-25 tahun (Misalia, Zukhra, & Nauli, 2022). Mereka sedang berada dalam fase *emerging adulthood*, yaitu masa transisi menuju kedewasaan yang umumnya terjadi pada rentang usia 18-25 tahun (Arnett, 2000).

Menurut Arnett (2000), pada masa *emerging adulthood* individu mulai mengeksplorasi identitas diri, terutama dalam konteks hubungan romantis, pekerjaan, dan pandangan hidup. Dalam konteks hubungan romantis, individu mulai mencari pasangan yang sesuai dengan dirinya. Dalam dunia kerja, individu

mulai fokus pada pengalaman kerja yang sesuai dengan kemampuan dan cita-cita karier jangka panjangnya. Masa ini juga ditandai dengan mulai bertanggung jawab atas diri sendiri dan mampu untuk mengambil keputusan secara mandiri.

Mahasiswa tingkat akhir yang berada dalam fase *emerging adulthood* diharapkan mulai menjalani tugas-tugas tersebut. Salah satunya membangun karier yang sesuai dengan potensi, minat, dan tujuan dalam jangka panjang. Mereka diharapkan mampu merancang arah karier dan mengambil keputusan secara mandiri sebagai bagian dari proses menuju kedewasaan (Arnett, 2000; Santrock, 2012). Dengan demikian, mempersiapkan karier yang matang merupakan langkah yang penting bagi mahasiswa tingkat akhir dalam memasuki kehidupan dewasa.

Dalam proses mempersiapkan dan membangun karier, mahasiswa tingkat akhir perlu mulai mengambil langkah konkret. Salah satu strategi yang relevan di era modern ini adalah membangun profil profesional melalui platform LinkedIn. Profil LinkedIn menampilkan riwayat pengalaman, kompetensi, dan latar belakang pendidikan seseorang. Mahasiswa yang mampu membangun profil yang menarik serta relevan dengan bidang karier yang dituju akan memiliki peluang lebih besar untuk diterima bekerja atau bahkan menarik perhatian rekruter (Anwar, Tamba & Bakrie, 2023).

Profil LinkedIn, yang berfungsi sebagai portofolio digital, menggambarkan arah karier mahasiswa tingkat akhir dan memungkinkannya untuk membangun *self-branding* yang sesuai dengan tujuan karier mereka. Proses membangun profil membantu untuk mengenali minat, keterampilan, dan arah karier, sehingga membutuhkan keyakinan diri dalam mengambil keputusan karier. Bagian “*about*”, juga dikenal sebagai ringkasan profil, adalah ruang untuk memperkenalkan diri sekaligus menegaskan minat dan tujuan profesional (Jolda, 2025).

Ringkasan profil berfungsi sebagai pengenalan singkat mengenai identitas dan arah karier individu (Jolda, 2025). Menyusun ringkasan profil memungkinkan individu untuk menyatakan misi pribadi dan preferensi karier mereka (Jolda, 2025). Proses ini menumbuhkan kejelasan arah dan meningkatkan keyakinan diri dalam mengejar tujuan karier. Oleh karena itu, dalam membangun profil LinkedIn mahasiswa perlu mempertimbangkan dengan matang tujuan dan preferensi kariernya. Proses ini penting karena membantu memperjelas arah karier dan

memperkuat keyakinan dalam menjalaninya. Sebaliknya, apabila mahasiswa tingkat akhir tidak membangun profil LinkedIn yang mencerminkan tujuan kariernya, mereka cenderung menunjukkan bahwa belum memiliki arah karier yang jelas. Ketidakjelasan ini dapat menjadi faktor bahwa mereka belum mampu dalam membuat keputusan karier yang matang.

Mahasiswa perlu memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk membangun profil LinkedIn yang mencerminkan arah karier yang diinginkan dengan jelas dan terarah. Keyakinan terhadap kemampuan, atau yang dikenal sebagai *self-efficacy*, merupakan aspek penting dalam pengambilan keputusan karier. Tanpa keyakinan yang kuat, mahasiswa cenderung meragukan kemampuannya sendiri dan mengalami kebingungan dalam menentukan arah karier (Sitanggang, 2023). Sebaliknya, ketika mahasiswa tingkat akhir memiliki keyakinan yang tinggi, tingkat kebimbangan dalam memilih karier cenderung lebih rendah (Repi & Kurniawati, 2022). Dengan demikian, *self-efficacy* berperan penting dalam membantu mahasiswa membuat keputusan karier yang baik.

Konsep *self-efficacy* dikemukakan pertama kali oleh Bandura, yang mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil melaksanakan suatu tugas atau perilaku tertentu (Bandura, 1977). Dalam konteks pengambilan keputusan karier, konsep spesifik dari *self-efficacy* disebut *career decision-making self-efficacy* (CDMSE). CDMSE didefinisikan oleh Taylor dan Betz (1983) sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan dalam mengambil keputusan karier. CDMSE mencakup beberapa aspek, yaitu *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* (Taylor & Betz, 1983).

Individu dengan tingkat CDMSE yang tinggi cenderung memiliki keyakinan lebih besar terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas pengambilan keputusan karier, seperti mengevaluasi diri, mengumpulkan informasi pekerjaan, menetapkan tujuan, menyusun rencana, serta memecahkan masalah. Mereka menunjukkan tingkat *career decidedness* dan *vocational commitment* yang lebih tinggi, serta memiliki penilaian diri yang lebih positif terhadap kemampuan pemecahan masalah (Taylor & Betz, 1983). Individu dengan CDMSE tinggi juga lebih siap dalam menentukan pilihan karier, serta cenderung mengalami kecemasan

yang lebih rendah saat menjalani proses pengambilan keputusan. Temuan ini mendukung pandangan bahwa CDMSE merupakan konstruk yang penting dan bermanfaat untuk memahami proses pengambilan keputusan karier, serta kesulitan-kesulitan yang umumnya dialami oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut (Taylor & Betz, 1983).

Sebaliknya, individu dengan CDMSE yang rendah mempersepsikan tugas-tugas dalam pengambilan keputusan karier sebagai sesuatu yang sulit untuk diselesaikan. Mereka mengalami lebih banyak hambatan dalam proses pengambilan keputusan, termasuk tingkat *career indecision* yang tinggi, serta memiliki komitmen dan kejelasan karier yang lebih rendah (Taylor & Betz, 1983). Ekspektasi *self-efficacy* yang rendah ini dapat menjadi faktor yang mendasari berbagai kesulitan yang dialami individu dalam memilih dan merencanakan karier. Rendahnya tingkat CDMSE juga dapat menyebabkan individu cenderung menghindari aktivitas eksplorasi karier dan merasa tidak mampu menghadapi tuntutan dalam perencanaan masa depan (Taylor & Betz, 1983).

Temuan-temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Chen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa CDMSE berperan signifikan dalam membentuk kesiapan karier dan mendorong keterlibatan individu dalam eksplorasi karier. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi proses pengambilan keputusan, serta aktif dalam mencari informasi mengenai berbagai alternatif karier, menggali minat dan potensi diri, menjelajahi lingkungan pekerjaan, dan menyusun rencana karier yang terarah dan konkret. CDMSE juga terbukti memprediksi eksplorasi karier, baik dalam bentuk eksplorasi diri maupun eksplorasi lingkungan, yang mencerminkan keberanian dan sikap proaktif individu dalam mengambil langkah nyata menuju keputusan karier yang berkelanjutan (Chen et al., 2021).

Oleh karena itu, CDMSE merupakan aspek yang sangat penting untuk diteliti dalam konteks pengembangan karier, karena berfungsi sebagai indikator psikologis yang mampu menjelaskan sejauh mana individu siap untuk menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Pemahaman terhadap tingkat CDMSE seseorang dapat membantu merancang intervensi karier yang tepat sasaran,

khususnya dalam mendorong eksplorasi karier dan pengambilan keputusan yang matang.

CDMSE relevan untuk dikaji pada mahasiswa tingkat akhir karena mereka berada pada tahap eksplorasi dalam perkembangan karier, sebagaimana dijelaskan oleh Super (1980; dalam Savickas, 2001). Tahap eksplorasi ini merupakan fase penting di mana individu mulai mengenali diri secara lebih dalam, mempertimbangkan pilihan karier, serta mulai mengambil langkah awal untuk mewujudkan arah kariernya melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja. Hasil penelitian Chen et al. (2021) menunjukkan bahwa CDMSE secara signifikan memprediksi keterlibatan dalam eksplorasi karier, baik eksplorasi diri maupun eksplorasi lingkungan, yang merupakan aktivitas utama pada tahap perkembangan tersebut. Dengan demikian, mengkaji CDMSE pada mahasiswa tingkat akhir menjadi relevan untuk memahami kesiapan mereka menjalani proses eksplorasi karier secara adaptif dan terarah.

Penggunaan LinkedIn oleh mahasiswa tingkat akhir berkaitan dengan CDMSE melalui aspek-aspeknya. Pertama *self-appraisal*, yaitu kemampuan mengevaluasi diri secara akurat terkait dengan karier yang dipilih (Jessyca & Suyasa, 2021), yang terlihat saat mereka melakukan proses evaluasi diri ketika menyusun profil serta memilih keterampilan dan pengalaman yang ditampilkan. Kedua *occupational information*, yaitu kemampuan mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan karier (Jessyca & Suyasa, 2021), ini terlihat dari fungsi LinkedIn yang menyediakan informasi tentang lowongan pekerjaan, profil perusahaan, dan lainnya yang dapat digunakan mahasiswa untuk pertimbangan dalam memilih karier.

LinkedIn juga mendukung aspek *goal selection*, yaitu kemampuan menentukan satu tujuan dari berbagai alternatif ketika membuat keputusan karier (Jessyca & Suyasa, 2021), ini terlihat ketika mahasiswa menentukan bidang karier dan menyesuaikan isi profil mereka dengan tujuan tersebut. Aspek *planning*, yaitu kemampuan mengembangkan rencana atau alternatif karier di masa depan (Jessyca & Suyasa, 2021), tercermin melalui fitur untuk mengikuti perusahaan, mencari kesempatan magang, dan membangun jejaring profesional. Terakhir aspek *problem solving*, yaitu kemampuan pemecahan masalah ketika mereka menghadapi

tantangan (Jessyca & Suyasa, 2021), seperti kurangnya pengalaman atau kebingungan dalam membuat profil. Dengan demikian, LinkedIn menjadi alat untuk mencari pekerjaan dan diasumsikan dapat membantu meningkatkan CDMSE mahasiswa tingkat akhir.

Selain itu, kaitan LinkedIn dengan CDMSE dapat dipahami melalui salah satu dari empat sumber utama *self-efficacy* Bandura (1995), yaitu *vicarious experiences* atau pengalaman tidak langsung. Mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn dapat mengamati perjalanan karier dan pencapaian individu lain. Dengan melihat kesuksesan ataupun kegagalan individu lain dapat memengaruhi *self-efficacy* mahasiswa terhadap kemampuan dirinya, baik meningkatkan atau menurunkan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier atau CDMSE mereka (Bandura, 1995).

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi perencanaan karier mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn, penulis melakukan *preliminary study* terhadap 35 mahasiswa tingkat akhir Indonesia yang menggunakan platform tersebut dengan cara menyebar survei secara daring. Hasil *preliminary study* menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berada dalam tahap eksplorasi karier dan belum memiliki perencanaan yang matang. Mengenai pencarian informasi tentang pekerjaan yang diminati, 29% responden mengatakan telah melakukan eksplorasi namun masih di tahap awal dan membutuhkan informasi lebih lanjut. Sementara itu, 20% lainnya belum secara aktif mencari informasi karena masih fokus menyelesaikan pendidikan atau belum menentukan arah karier yang pasti. Terkait kejelasan rencana karier setelah lulus, 37% responden masih bimbang dan belum yakin dengan jalur yang akan diambil, sedangkan 23% menyatakan belum memiliki rencana karier yang jelas.

Selanjutnya, mengenai hal keyakinan memilih karier, 23% responden masih merasa ragu dan masih eksplorasi. Sebanyak 26% memiliki gambaran umum mengenai langkah yang perlu diambil, namun belum mengetahui secara detail, dan 17% lainnya bahkan belum tahu langkah apa pun yang harus dilakukan. Ketika ditanya soal rencana cadangan jika gagal memperoleh pekerjaan yang diinginkan, 34% responden belum memikirkannya dan 6% responden menyatakan tidak berniat mencari alternatif.

Dalam *preliminary study* yang dilakukan, penulis menggali mengenai seberapa puas para mahasiswa tingkat akhir ini dengan profil LinkedIn mereka. Dari 35 responden, sekitar 63% menyatakan kurang puas dengan profil LinkedIn mereka. Alasan dari ketidakpuasan ini mencakup kurangnya pengalaman kerja yang ditampilkan, jarangya melakukan *update*, tidak adanya aktivitas seperti posting. Selain itu, beberapa responden merasa bagian seperti *headline*, *about section*, dan bagian penting lainnya belum dijelaskan dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan hasil *preliminary study* terhadap mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn, terlihat bahwa sebagian besar dari mereka masih berada pada tahap eksplorasi karier dan belum memiliki perencanaan yang matang. Banyak yang belum aktif mencari informasi karier secara mendalam, masih bimbang terhadap pilihan karier, dan belum memiliki rencana cadangan jika gagal meraih pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, diasumsikan pula bahwa tingkat keyakinan mereka terhadap kemampuan dalam membuat keputusan karier masih belum optimal, yang kemungkinan mempengaruhi tingkat CDMSE mereka. Lalu LinkedIn sebagai platform yang dapat untuk membangun profil profesional di era digital, mayoritas responden merasa kurang puas dengan profil mereka sendiri.

CDMSE sebagai keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CDMSE dipengaruhi oleh dukungan sosial (Wijaya & Virlia, 2024), kepribadian dan kecerdasan emosional (Wang et al., 2023), motivasi internal (Kim & Doo, 2022), serta faktor karier seperti kesadaran dan perencanaan karier (Wu & Zhao, 2022). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa CDMSE bukan hanya dipengaruhi oleh aspek internal, tetapi juga oleh kondisi sosial dan kesiapan perencanaan individu. Namun, di era digital saat ini, muncul tantangan baru yang belum banyak dieksplorasi, yaitu bagaimana lingkungan media sosial, terutama platform profesional seperti LinkedIn, dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan karier mahasiswa tingkat akhir.

Salah satu faktor yang relevan dalam konteks tersebut adalah *social comparison* atau perbandingan sosial. Perbandingan ini sering muncul dalam situasi kompetitif, baik disengaja maupun tidak, saat individu menilai diri mereka dengan membandingkannya dengan individu lain. Dalam konteks saat ini, *social*

comparison sangat lekat dengan penggunaan media sosial, yang membuat individu lebih mudah terpapar pencapaian individu lain (Nurfitri & Ratnasari, 2024).

Teori *social comparison* yang dikemukakan oleh Festinger (1954) menjelaskan bahwa *social comparison* adalah proses di mana individu mengevaluasi diri, kemampuan, dan pendapat mereka dengan membandingkan diri mereka sendiri dengan individu lain. Individu terdorong untuk mengevaluasi kemampuan dan pendapatnya untuk mengetahui apakah dirinya sudah cukup baik (dalam hal kemampuan) atau berada pada posisi yang benar (dalam hal pendapat), serta untuk menetapkan standar atau acuan yang ingin dicapai. Seiring berkembangnya teori ini, penelitian selanjutnya mengidentifikasi tiga motif utama yang melandasi *social comparison*, yaitu evaluasi diri (*self-evaluation*), peningkatan diri (*self-improvement*), dan perbaikan diri (*self-enhancement*) (Gibbons & Buunk, 1999).

Terdapat dua arah dalam *social comparison*, yaitu *upward comparison* dan *downward comparison* (Gibbons & Buunk, 1999). *Upward comparison* (perbandingan ke atas) mengacu pada perbandingan diri dengan individu yang dianggap lebih baik. Konsep ini juga dikenal sebagai *upward drive* (Festinger, 1954), yaitu dorongan alami untuk meningkatkan kemampuan diri melalui perbandingan dengan individu yang lebih baik, yang berfungsi sebagai bagian dari evaluasi dan motivasi sosial. Sementara itu, *downward comparison* (perbandingan ke bawah) adalah proses di mana individu membandingkan dirinya dengan individu yang keadaannya lebih buruk, yang dapat meningkatkan *subjective well-being* (Wills, 1991).

Social comparison membantu individu memahami posisi dan kapabilitas diri mereka dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam proses pengambilan keputusan karier. Seperti yang dikemukakan oleh Festinger (1954), individu secara alami mengevaluasi diri mereka dengan individu lain. Dalam hal ini, individu membandingkan diri mereka dengan teman sebaya maupun panutan mereka untuk melihat bagaimana tingkat kompetensi mereka dengan pencapaian atau posisi individu lain tersebut. Proses ini dapat memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan mereka terutama dalam hal merencanakan dan mengambil keputusan karier.

Dalam konteks CDMSE, *social comparison* memengaruhi bagaimana individu mempersepsikan kemampuan dirinya dalam proses pengambilan keputusan karier. Mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn cenderung melakukan *social comparison*, yang biasanya membandingkan dirinya dengan individu yang tampak lebih sukses atau *upward comparison* (Westermann, 2024). Proses evaluatif ini dapat berdampak terhadap keyakinan diri mereka dalam menentukan masa depan kariernya.

Pada saat melakukan *upward comparison* di LinkedIn, individu cenderung membandingkan diri mereka dengan rekan sebaya yang telah mencapai berbagai pencapaian seperti pengalaman kerja, magang, sertifikasi, atau pencapaian akademik yang dianggap lebih unggul. Menurut Gibbons & Buunk (1999), proses ini dapat dikonseptualisasikan sebagai bentuk evaluasi sosial terhadap individu yang lebih unggul. Dalam situasi tertentu, hal ini dapat menghasilkan motivasi positif, seperti keinginan untuk meningkatkan kemampuan diri dan memperjelas tujuan karier (Meier & Schäfer, 2018). Namun, ketika perbedaan antara diri sendiri dan individu lain terasa terlalu besar, maka *upward comparison* dapat mengurangi kepercayaan diri, menimbulkan keraguan, dan menghambat pengambilan keputusan karier (Buunk & Gibbons, 2007). Perbedaan ini berpotensi menciptakan konflik antara persepsi diri sendiri dengan pencapaian individu lain, yang dapat menimbulkan munculnya perasaan tidak kompeten, rendah diri, serta tekanan psikologis (Chen, Tian, & Wang, 2023).

Sebaliknya, *downward comparison* terjadi ketika individu mengevaluasi dirinya dengan individu lain yang dianggap berada dalam situasi yang kurang menguntungkan, misalnya teman yang belum memiliki pengalaman kerja atau tidak secara aktif membangun profil di LinkedIn. Perbandingan ini dapat meningkatkan perasaan kompeten karena individu merasa berada dalam posisi yang lebih baik (Wills, 1991; Buunk & Gibbons, 2007). Oleh karena itu, *upward* maupun *downward comparison* memiliki peran yang dapat bersifat membangun atau justru menghambat, tergantung pada bagaimana individu menginterpretasikan dan merespons hasil perbandingan tersebut dalam konteks perkembangan karier mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Verma (2024) memperkuat hal ini, dengan menunjukkan adanya hubungan negatif antara *social comparison* dan *self-efficacy*.

Semakin sering individu melakukan *social comparison*, semakin rendah tingkat *self-efficacy* yang mereka miliki. Rendahnya *self-efficacy* ini kemudian dapat mengganggu kemampuan mahasiswa dalam membuat keputusan karier mereka, yang justru sangat dibutuhkan pada fase peralihan dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian Steyn & Mynhardt (2008), yang menunjukkan bahwa pemberian informasi *social comparison* kepada partisipan menurunkan tingkat *self-efficacy* mereka.

Berdasarkan hasil *preliminary study* yang dilakukan penulis terhadap 35 responden menunjukkan bahwa mayoritas mengungkapkan perasaan campur aduk saat melihat pencapaian individu lain di LinkedIn. Sekitar 43% responden merasa iri, minder, atau *insecure*, dengan beberapa menyebut dirinya tertinggal atau dirinya kurang kompeten. Namun, sebanyak 37% menyatakan bahwa pencapaian individu lain tersebut justru membuat mereka merasa termotivasi untuk berkembang dan berusaha lebih keras. Sisanya, sekitar 20%, mengatakan merasa netral atau biasa saja, tergantung kondisi suasana hati mereka saat melihatnya.

Fenomena ini mencerminkan kecenderungan di kalangan mahasiswa tingkat akhir yang kerap membandingkan dirinya dengan pencapaian individu lain. Namun, ada perbedaan cara mahasiswa merespons perbandingan sosial tersebut, meskipun mereka berada dalam situasi yang serupa. Sebagian merasa tertekan, sementara sebagian lainnya merasa terdorong untuk berkembang. Perbedaan respons ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor internal tertentu yang memengaruhi cara individu memaknai *social comparison*.

Salah satu faktor internal yang diyakini dapat berperan dalam membedakan cara individu merespons terhadap *social comparison* adalah *self-esteem*. *Self-esteem* merujuk kepada sikap individu terhadap dirinya sendiri, yang dapat bersifat positif atau negatif, ditandai dengan perasaan bahwa dirinya berharga dan mampu menghargai diri dengan baik (Rosenberg, 1965). Menurut Coopersmith (1981), *self-esteem* merupakan hasil evaluasi diri yang dilakukan individu, yang dipengaruhi oleh interaksi dengan lingkungan serta bagaimana individu lain menerima dan memperlakukan dirinya.

Rosenberg (1965) menjelaskan bahwa *self-esteem* yang tinggi menggambarkan perasaan bahwa seseorang cukup baik dan merasa dirinya

berharga. Ia menghargai dirinya tanpa merasa lebih baik dari individu lain, menyadari keterbatasannya, dan terbuka untuk berkembang. Sebaliknya, *self-esteem* yang rendah mencerminkan penolakan terhadap diri sendiri, ketidakpuasan, serta kurangnya rasa hormat terhadap dirinya sendiri. Individu dengan *self-esteem* yang rendah cenderung tidak nyaman dengan gambaran dirinya dan berharap bisa menjadi pribadi yang berbeda.

Dalam konteks pengaruh *social comparison* terhadap CDMSE mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn, *self-esteem* dapat berperan sebagai variabel moderator yang memengaruhi kekuatan pengaruh tersebut. Dengan kata lain, tingkat *self-esteem* seseorang dapat memperlemah atau memperkuat dampak *social comparison* terhadap keyakinan diri mereka dalam mengambil keputusan karier. Menurut Aspinwall dan Taylor (1993), individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung memiliki pandangan yang positif terhadap diri sendiri. Sehingga, mereka dapat merespons *social comparison* menjadi dorongan yang positif. Sebaliknya, individu dengan *self-esteem* yang rendah tampaknya rentan terhadap efek negatif dari *social comparison*, terutama *upward comparison*.

Upward comparison dapat memunculkan efek positif dan negatif. Di sisi positif, ini dapat menjadi sumber motivasi untuk memperbaiki diri dan memperjelas arah karier (Meier & Schäfer, 2018). Namun di sisi negatif, individu dengan *self-esteem* yang rendah, justru dapat mengurangi kepercayaan diri, menimbulkan perasaan tidak mampu, dan menghambat pengambilan keputusan karier (Buunk & Gibbons, 2007). Oleh karena itu, *self-esteem* dapat berfungsi sebagai filter dalam menilai dan merespons *social comparison*.

Lebih lanjut, peran *self-esteem* adalah sebagai regulasi perilaku dan motivasi. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan tindakan mereka dan cenderung lebih kuat untuk mencapai tujuan (Hadini, Sari, & Sari, 2025). Dalam konteks pengambilan keputusan karier, kemampuan ini memungkinkan mereka menginterpretasikan *upward comparison* dengan cara yang positif, sehingga dapat meningkatnya CDMSE. Sebaliknya, individu dengan *self-esteem* yang rendah cenderung mengalami penurunan motivasi dan kepercayaan diri ketika dihadapkan pada *upward comparison*.

Penelitian Aspinwall dan Taylor (1993) menunjukkan bahwa arah *social comparison* memberikan dampak yang berbeda tergantung pada tingkat *self-esteem* individu. Individu dengan *self-esteem* yang tinggi cenderung memperoleh manfaat dari *upward comparison*, seperti meningkatnya harapan dan berkurangnya frustrasi serta rasa putus asa, karena mereka lebih mampu memberi arti *upward comparison* secara positif. Sebaliknya, individu dengan *self-esteem* yang rendah lebih rentan terhadap dampak negatif dari *upward comparison*, terutama ketika sedang mengalami *mood* yang negatif atau menghadapi masalah.

Berdasarkan temuan dan kondisi yang telah dipaparkan di atas, tampak bahwa meskipun LinkedIn memberikan peluang yang besar bagi mahasiswa tingkat akhir untuk mulai membangun karier, masih banyak dari mereka yang belum memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya. Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya keyakinan tersebut adalah kecenderungan melakukan *social comparison*, terutama ketika individu terpapar pada pencapaian individu lain yang tampak lebih baik dari dirinya.

Namun, di tengah pengaruh negatif tersebut, *self-esteem* diduga berperan sebagai faktor protektif yang dapat memoderasi hubungan antara *social comparison* dan *career decision-making self-efficacy*. Sayangnya, hingga saat ini belum banyak penelitian yang secara spesifik menguji peran moderasi *self-esteem* dalam konteks mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn di Indonesia. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya tidak terfokus pada platform digital profesional yang kini menjadi bagian dalam proses membangun karier. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *self-esteem* dapat memoderasi hubungan antara *social comparison* dan *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Mahasiswa tingkat akhir yang menggunakan LinkedIn masih berada pada tahap eksplorasi karier dan belum memiliki rencana yang matang mengenai arah karier mereka setelah lulus.

- 2) Masih ada mahasiswa merasa kurang puas dengan profil LinkedIn mereka, yang dapat mengurangi daya tarik di mata rekruter, akibat kurangnya pengalaman kerja, jarang melakukan *update*, dan kurangnya aktivitas di platform tersebut.
- 3) Banyak mahasiswa tingkat akhir merasa kurang yakin dengan kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier, yang dapat menghambat pengambilan keputusan yang tepat dan matang.
- 4) Dampak negatif dari *social comparison* terhadap CDMSE muncul, dimana mahasiswa tingkat akhir merasa ragu dan kurang percaya diri dalam membuat keputusan karier mereka, terutama ketika membandingkan diri mereka dengan individu lain yang lebih unggul.
- 5) *Social comparison* dapat memberikan dampak negatif pada *self-efficacy*, namun pengaruh tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada faktor psikologis seperti *self-esteem*, yang memengaruhi cara individu merespons *social comparison* tersebut.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah dipaparkan, diperlukan pembatasan masalah agar penelitian dapat lebih terfokus dan mendalam dalam mengkaji isu yang diangkat. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada topik “Peran *Self-Esteem* dalam Memoderasi Pengaruh *Social Comparison* terhadap *Career Decision-Making Self-Efficacy* pada Mahasiswa Tingkat Akhir Pengguna LinkedIn”.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah *self-esteem* memoderasi pengaruh *social comparison* terhadap *career decision-making self-efficacy*?
- 2) Apakah terdapat pengaruh *social comparison* terhadap *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *social comparison* terhadap *career decision-making self-efficacy* pada mahasiswa tingkat akhir pengguna LinkedIn. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji apakah *self-esteem* berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *social comparison* dan *career decision-making self-efficacy*.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori psikologi, khususnya dalam ranah *career development*. Penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara *social comparison*, *self-esteem*, dan *career decision-making self-efficacy*, serta menjelaskan peran moderasi yang mungkin muncul dalam dinamika pengambilan keputusan karier.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir

Penelitian ini dapat membantu mahasiswa tingkat akhir memahami dampak *social comparison* terhadap *career decision-making self-efficacy*, serta pentingnya membangun *self-esteem* agar lebih percaya diri dalam menentukan arah karier.

1.6.2.2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi universitas dalam merancang program pembinaan karier yang mendorong peningkatan *self-esteem* dan membantu mahasiswa menghadapi pengaruh *social comparison* di media profesional.

1.6.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar atau referensi bagi penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi lebih jauh pengaruh antara faktor psikologis dan pengambilan keputusan karier.