

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia kerja yang semakin kompetitif membuat organisasi menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi dengan cepat serta menunjukkan kinerja yang optimal sejak awal masa kerja. Bagi individu yang baru memasuki dunia kerja, periode ini menjadi fase transisi yang menuntut penyesuaian terhadap berbagai aspek organisasi, seperti budaya kerja, sistem kerja, serta hubungan profesional dengan atasan dan rekan kerja (Ngobeni dkk., 2026). Pada umumnya, individu memulai karir profesionalnya melalui posisi *entry-level* sebagai tahap awal untuk memperoleh pengalaman kerja dan memahami dinamika organisasi. Dalam tahap awal karir tersebut, karyawan masih berada dalam proses penyesuaian terhadap lingkungan kerja baru, yang mencakup upaya memahami tugas dan prioritas pekerjaan, mempelajari tanggung jawab yang harus dijalankan, serta membangun keyakinan diri dalam menjalankan perannya (Bauer dkk., 2007). Kondisi tersebut menimbulkan tantangan tersendiri karena proses adaptasi masih berlangsung, sementara individu masih berusaha memahami peran kerja sekaligus membangun kepercayaan diri dan identitas profesionalnya.

Tantangan dalam proses adaptasi tersebut juga berkaitan dengan adanya tuntutan evaluasi kinerja yang muncul sejak awal masa kerja. Dalam organisasi, kinerja karyawan umumnya dinilai melalui sistem penilaian kinerja yang mengumpulkan dan menganalisis kontribusi karyawan terhadap organisasi serta memberikan umpan balik terhadap performa kerja mereka (Vuong & Nguyen, 2022). Situasi ini dapat menjadi semakin kompleks bagi karyawan *entry-level* yang masih berada pada tahap awal penyesuaian di dunia kerja. Dengan pengalaman yang masih terbatas, mereka tetap diharapkan mampu memenuhi standar organisasi dan menunjukkan kontribusi yang optimal. Tekanan tersebut mendorong individu untuk membuktikan kompetensinya dalam waktu yang relatif singkat. Namun, ketika tuntutan yang dihadapi dirasakan melebihi kesiapan yang dimiliki, kondisi ini justru dapat memunculkan keraguan terhadap kemampuan diri (Ngobeni dkk., 2026). Penelitian mengenai transisi awal ke

dunia kerja menunjukkan bahwa karyawan yang berada pada fase ini cenderung mengalami stres kerja, kecemasan, serta ketidakpastian dalam menjalankan peran profesional (Frögéli dkk., 2022). Situasi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi cara individu memandang kompetensi dirinya di lingkungan kerja, sehingga dalam beberapa keadaan individu dapat merasa belum cukup kompeten atau belum sepenuhnya layak menempati peran profesionalnya meskipun secara objektif memiliki kemampuan yang memadai.

Perasaan ragu terhadap kompetensi diri dalam situasi tersebut dapat dipahami melalui konsep *Impostor Syndrome*. Istilah ini pertama kali diperkenalkan oleh Clance dan Imes (1978) untuk menggambarkan kondisi psikologis ketika individu yang sebenarnya memiliki kemampuan dan pencapaian yang memadai tetap merasa tidak layak atas keberhasilan yang diperolehnya (Bravata dkk., 2020). Individu yang mengalami *impostor syndrome* cenderung memandang keberhasilan yang dicapai secara negatif, dengan mengatribusikan pencapaian tersebut pada faktor eksternal seperti keberuntungan atau bantuan orang lain. Selain itu, individu sering kali merasa tidak layak atas keberhasilan yang diperoleh serta mengalami kesulitan dalam menginternalisasi pencapaian tersebut sebagai hasil dari kemampuan diri (Clance & Imes, 1978). Kondisi ini berdampak pada menurunnya keyakinan individu dalam menjalankan peran kerja secara optimal (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). Dalam konteks kerja, khususnya pada tahap awal karier, tuntutan untuk menunjukkan performa yang baik sekaligus membangun identitas profesional dapat meningkatkan kerentanan individu terhadap perasaan tidak yakin terhadap kompetensinya.

Individu yang mengalami *impostor syndrome* diketahui lebih rentan mengalami berbagai dampak psikologis di lingkungan kerja. Perasaan tidak percaya diri yang terus muncul dapat menimbulkan kecemasan, tekanan psikologis, serta kekhawatiran berlebihan terhadap kemungkinan melakukan kesalahan dalam pekerjaan (Bravata dkk., 2020). Kondisi tersebut juga dapat memengaruhi perkembangan karir individu, karena perasaan tidak yakin terhadap kompetensi diri dapat membuat individu kurang percaya diri dalam merencanakan kemajuan karier maupun mengambil peran atau

tanggung jawab yang lebih besar di lingkungan kerja (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa fenomena *impostor syndrome* cukup banyak ditemukan pada karyawan. Penelitian oleh Bielenberg dkk (2025) menunjukkan bahwa individu yang baru memasuki dunia kerja atau berada pada tahap awal karier cenderung lebih rentan mengalami *impostor syndrome* karena menghadapi tuntutan untuk membuktikan kompetensi diri serta evaluasi kinerja yang berlangsung secara terus-menerus di lingkungan kerja. Selain itu, penelitian oleh Symanski dkk (2024) terhadap karyawan baru dengan masa kerja 0-2 tahun juga menemukan bahwa *impostor syndrome* menjadi salah satu tantangan yang sering dialami individu pada masa peralihan dari dunia pendidikan menuju dunia kerja.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*, peneliti melakukan studi pendahuluan atau pra-penelitian dalam bentuk *preliminary study*. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman meragukan kompetensi diri dalam konteks pekerjaan untuk mengetahui dinamika *impostor syndrome* pada karyawan yang berada pada tahap awal karier. Pertanyaan dalam *preliminary study* disusun berdasarkan konsep *impostor syndrome* yang dikemukakan oleh Clance (1985), dengan mengacu pada aspek yang diidentifikasi melalui analisis faktor oleh (Chrisman dkk., 1995), yaitu *fake* (keraguan terhadap keberhasilan yang dicapai), *luck* (kecenderungan mengatribusikan keberhasilan pada faktor keberuntungan), dan *discount* (kecenderungan meremehkan atau menolak pengakuan atas pencapaian diri).

Kuesioner disebarakan kepada 29 karyawan *entry-level* dengan masa kerja kurang dari dua tahun di berbagai bidang pekerjaan. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban “ya” atau “tidak”, serta pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden menguraikan pengalaman mereka dalam bekerja. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian besar responden pernah mengalami pengalaman yang mengarah pada *impostor syndrome*. Sebanyak 59% responden menganggap keberhasilan yang diperoleh terkadang lebih disebabkan oleh keberuntungan daripada kemampuan pribadi. Selain itu, 76% merasa takut suatu saat

orang lain mengetahui bahwa mereka tidak sekompeten yang dipersepsikan orang lain, 72% merasa tidak cukup kompeten dibandingkan rekan kerja lainnya, 65,5% kurang percaya diri meskipun telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan 93% merasa khawatir melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Berdasarkan uraian jawaban responden, keraguan terhadap kemampuan diri umumnya muncul ketika menghadapi tugas baru, proses adaptasi di awal pekerjaan, serta ketika membandingkan diri dengan rekan kerja yang lebih berpengalaman. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman meragukan kompetensi diri cukup umum muncul pada karyawan *entry-level* yang masih berada dalam tahap penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan.

Kerentanan terhadap *impostor syndrome* yang terjadi pada karyawan *entry-level* tidak terlepas dari berbagai faktor psikologis yang memengaruhi cara individu memandang kompetensi dirinya serta merespons penilaian dari lingkungan kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa munculnya *impostor syndrome* berkaitan dengan evaluasi diri dan interaksi sosial individu di lingkungan kerja (Bravata dkk., 2020). Dalam konteks tersebut, keyakinan terhadap kompetensi diri menjadi salah satu aspek yang berperan penting. Keyakinan yang rendah terhadap kompetensi diri dapat menyebabkan individu meremehkan kemampuannya serta kesulitan mengakui keberhasilan yang telah diraih, sehingga terus merasakan keraguan terhadap kemampuannya sendiri (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016). Sementara itu, individu dengan kecenderungan *impostor* sering kali merasakan keraguan terhadap kemampuannya serta kekhawatiran bahwa orang lain pada akhirnya akan menyadari bahwa dirinya tidak kompeten (Vergauwe dkk., 2014). Karakteristik tersebut menjadi semakin relevan pada karyawan *entry-level* yang masih berada dalam tahap awal adaptasi di lingkungan kerja. Pada fase ini, individu dituntut untuk mempelajari tugas dan tanggung jawab baru, menunjukkan kompetensi kerja, serta menyesuaikan diri dengan ekspektasi dan evaluasi dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, keyakinan terhadap kemampuan dalam menjalankan pekerjaan (*occupational self-efficacy*) dan kekhawatiran terhadap penilaian negatif dari orang lain (*fear of negative evaluation*)

dipandang sebagai dua faktor yang relevan dalam menjelaskan munculnya *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*.

Dari dua faktor yang telah disebutkan sebelumnya, *Occupational Self-Efficacy* berkaitan dengan tingkat keyakinan individu dalam menjalankan dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan. *Occupational Self-Efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kompetensinya untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya (Rigotti dkk., 2008). Konsep ini berakar pada teori *self-efficacy* milik Bandura, (1977), yang menekankan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya dapat memengaruhi cara individu menghadapi tantangan, tingkat usaha yang diberikan, serta ketahanan dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks kerja, keyakinan terhadap kemampuan tersebut berperan dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan serta menyelesaikan tugas-tugas yang menantang (Rigotti dkk., 2008). Bagi karyawan *entry-level* yang masih berada pada tahap awal karir di lingkungan kerja, keyakinan terhadap kemampuan profesionalnya menjadi penting dalam menghadapi berbagai tuntutan dan evaluasi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Neureiter dan Traut-Mattausch (2016) menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kompetensi dirinya dalam konteks kerja berkaitan dengan kecenderungan *impostor syndrome*. Individu yang memiliki keyakinan diri yang rendah terhadap kemampuan profesionalnya cenderung lebih mudah merasakan keraguan terhadap kompetensi dirinya meskipun telah mencapai berbagai keberhasilan. Oleh karena itu, rendahnya *occupational self-efficacy* dapat meningkatkan kecenderungan karyawan *entry-level* untuk mengalami *impostor syndrome* di lingkungan kerja.

Selain keyakinan terhadap kompetensi diri, munculnya *impostor syndrome* juga bisa dipengaruhi oleh hal-hal yang bersinggungan dengan penilaian sosial dari lingkungan. Salah satu faktor yang relevan adalah *Fear of Negative Evaluation*, yaitu kecenderungan individu untuk merasa khawatir atau cemas terhadap kemungkinan dinilai negatif oleh orang lain (Watson & Friend, 1969). Dalam konteks lingkungan kerja, karyawan *entry-level* sering berada dalam situasi yang melibatkan interaksi dan

penilaian dari atasan maupun rekan kerja. Interaksi tersebut dapat mencakup berbagai bentuk evaluasi maupun kritik yang berpotensi memengaruhi kondisi psikologis karyawan di tempat kerja (Selem dkk., 2023). Penelitian oleh Vergauwe dkk (2014) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecenderungan *impostor syndrome* juga memiliki sensitivitas yang lebih tinggi terhadap evaluasi sosial serta kekhawatiran terhadap kemungkinan dianggap tidak kompeten oleh orang lain. Kondisi tersebut dapat membuat individu lebih fokus pada kemungkinan kesalahan atau kekurangan yang dimilikinya dibandingkan pencapaian yang telah diraih, sehingga memperkuat perasaan tidak layak atau tidak cukup kompeten dalam menjalankan perannya.

Penelitian mengenai *impostor syndrome* telah cukup banyak dilakukan, terutama pada populasi mahasiswa maupun pekerja secara umum. Namun demikian, penelitian yang secara khusus meneliti fenomena *impostor syndrome* pada individu yang berada pada tahap awal karier, seperti karyawan *entry-level*, masih relatif terbatas. Padahal, individu pada tahap awal karier umumnya menghadapi berbagai tuntutan adaptasi terhadap lingkungan kerja baru, ekspektasi kinerja, serta proses evaluasi dari atasan maupun rekan kerja yang dapat memengaruhi cara mereka memandang kompetensi dirinya. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kemungkinan munculnya perasaan tidak kompeten atau keraguan terhadap kemampuan diri yang menjadi karakteristik dari *impostor syndrome*. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) serta sensitivitas terhadap evaluasi sosial (*fear of negative evaluation*) berkaitan dengan kecenderungan munculnya *impostor syndrome* (Neureiter & Traut-Mattausch, 2016; Vergauwe dkk., 2014). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih sedikit cenderung memiliki tingkat *impostor* yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang lebih berpengalaman, sementara karyawan yang lebih berpengalaman menunjukkan tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi (Thomas & Baishya, 2026b). Selain itu, *fear of negative evaluation* juga ditemukan berkaitan dengan meningkatnya kecenderungan *impostor syndrome* pada pekerja perempuan di bidang kesehatan (Gbenusola dkk., 2023). Temuan-temuan tersebut

menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri serta kekhawatiran terhadap penilaian negatif dari orang lain merupakan faktor psikologis yang berpotensi berperan dalam munculnya *impostor syndrome* di lingkungan kerja. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah, sehingga penelitian yang secara bersamaan mengkaji *Occupational Self-Efficacy* dan *Fear of Negative Evaluation* dalam kaitannya dengan *impostor syndrome*, khususnya pada populasi karyawan *entry-level*, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan untuk memahami bagaimana kedua faktor psikologis tersebut berperan dalam munculnya *impostor syndrome* pada karyawan yang berada pada tahap awal karier.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, peneliti merumuskan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Impostor syndrome* dapat muncul pada karyawan *entry-level*, yang ditandai dengan keraguan terhadap kemampuan diri serta kecenderungan merasa tidak layak atas pencapaian yang dimiliki.
2. Tingkat *occupational self-efficacy* pada karyawan *entry-level* dapat memengaruhi persepsi individu terhadap kemampuan dirinya dalam menuntaskan tugas.
3. Karyawan *entry-level* juga dapat mengalami *fear of negative evaluation*, yaitu kekhawatiran terhadap penilaian negatif dari orang lain di lingkungan kerja.
4. *Occupational self-efficacy* dan *fear of negative evaluation* berpotensi memengaruhi kecenderungan individu mengalami *impostor syndrome*.
5. Penelitian mengenai *impostor syndrome* dalam konteks karyawan *entry-level*, khususnya yang mengkaji peran *occupational self-efficacy* dan *fear of negative evaluation* secara bersamaan, masih relatif terbatas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh *occupational self-efficacy* dan *fear of negative evaluation* terhadap *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level* yang berada pada tahap awal karier dengan masa kerja kurang dari dua tahun.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh antara *occupational self-efficacy* dan *fear of negative evaluation* terhadap *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *occupational self-efficacy* terhadap *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *fear of negative evaluation* terhadap *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh *occupational self-efficacy* dan *fear of negative evaluation* secara bersamaan terhadap *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*.
2. Mengetahui pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*.
3. Mengetahui pengaruh *fear of negative evaluation* terhadap *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama yang berhubungan dengan pemahaman mengenai faktor-faktor psikologis yang berkaitan dengan munculnya *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai peran *Occupational Self-Efficacy*

dan *Fear of Negative Evaluation* dalam menjelaskan kecenderungan *impostor syndrome* pada tahap awal karier.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor psikologis yang berkaitan dengan munculnya *impostor syndrome* pada karyawan *entry-level*. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan, seperti program orientasi, pelatihan, maupun dukungan psikologis bagi karyawan baru.

b. Bagi Karyawan *Entry-Level*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi karyawan yang berada pada tahap awal karir mengenai pentingnya keyakinan terhadap kemampuan diri serta cara mengelola kekhawatiran terhadap penilaian dari lingkungan kerja, sehingga dapat membantu individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji fenomena *impostor syndrome* di lingkungan kerja, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor psikologis pada tahap awal karier.