

PERAN KEPERCAYAAN DIRI UNTUK MENGATASI KECEMASAN PARA *FRESH GRADUATE* DI BANTEN DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN KERJA

Siti Sulhah Husniyatul Zahro¹, Aisyah Ratnaningtyas², Desy Prastyani³.

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul

³Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul

Jalan Arjuna Utara No. 9 Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta Barat - 11510

sulhahusniyatul@student.esaunggul.ac.id

Abstract

High unemployment rates cause increased competition among job seekers. Job competition and uncertainty about getting a job after graduating from college can cause anxiety for new graduates. The anxiety that arises can be influenced by their self-confidence. This research aims to determine the effect of self-confidence on anxiety in facing job competition among fresh graduates in Banten. This research design is quantitative with a causal type and uses a purposive sampling technique with a sample size of 270 university and college graduates in Banten. The self-confidence measuring tool has a value of $(\alpha)=0.890$ with 22 valid items, and the anxiety measuring tool has a value of $(\alpha)=0.865$ with 23 valid items. This research used a simple linear regression analysis technique, and found a sig. 0.000 and $Y=87.205-0.397$. This means that the hypothesis in this research is accepted, there is a negative influence of self confidence on anxiety in fresh graduate in facing job competition. Self-confidence contributes 19.2% to anxiety when facing career competition, and the rest is influenced by other factors not examined in this research. New graduates with high anxiety were found in respondents who had applied for work more than 6 times (65%), had never attended training (76.6%), and had never had an internship (78.4%).

Keywords: Self-confidence, Anxiety, Fresh Graduate, Job Competition

Abstrak

Angka pengangguran yang tinggi menyebabkan meningkatnya persaingan antar pencari kerja. Persaingan kerja dan adanya ketidakpastian mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah dapat menimbulkan kecemasan bagi lulusan baru. Kecemasan yang timbul salah satunya dapat dipengaruhi oleh kepercayaan diri yang dimiliki oleh mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten. Desain penelitian ini berupa kuantitatif dengan tipe kausal dan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 270 orang lulusan universitas dan perguruan tinggi di Banten. Alat ukur kepercayaan diri memiliki nilai $(\alpha)=0,890$ dengan 22 item valid, dan alat ukur kecemasan memiliki nilai $(\alpha)=0,865$ dengan 23 item valid. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, dan didapati nilai sig. 0,000 dan $Y=87,205-0,397$. Artinya hipotesis pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh negatif kepercayaan diri terhadap kecemasan pada *freshgraduate* dalam menghadapi persaingan kerja. Kepercayaan diri memberikan kontribusi sebesar 19,2% terhadap kecemasan saat menghadapi persaingan karir, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Lulusan baru dengan kecemasan tinggi didapati pada responden yang sudah melamar kerja lebih dari 6 kali (65%), belum pernah mengikuti pelatihan (76,6%), dan belum pernah magang (78,4%).

Kata Kunci: Kepercayaan Diri, Kecemasan, *Fresh Graduate*, Persaingan Kerja

Pendahuluan

Bagi seorang mahasiswa lulusan baru, menyelesaikan masa perkuliahan menjadi sebuah pencapaian yang membanggakan. Namun, setelah menyelesaikan satu tahap kehidupan, menyiratkan bahwa individu harus bersiap untuk menghadapi tahap berikutnya. Mahasiswa lulusan baru atau biasa disebut *fresh graduate* merupakan seseorang yang telah lulus dari sebuah perguruan tinggi, baik di jenjang diploma maupun sarjana yang baru saja lulus

yaitu sejak penerimaan ijazah sampai dengan 6 bulan setelah wisuda (Iskandik dalam Mustikasari, 2018). Umumnya *fresh graduate* di Indonesia berada pada masa dewasa awal dengan rata-rata usia 20-25 tahun, dimana masa ini merupakan masa transisi atau peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa. Dengan kata lain, tahap ini merupakan masa ketika anak-anak muda tidak lagi berada di usia remaja tetapi juga belum memutuskan secara tetap

bagaimana mereka akan memainkan peran orang dewasa (Papalia et al., 2014)

Sebagai individu dewasa, seorang *fresh graduate* tentu memiliki harapan atau rencana yang akan dilakukan setelah lulus seperti melanjutkan pendidikan, memulai bisnis, membantu orang tua, menikah, atau mencari pekerjaan. Hamilton dan Hamilton (dalam Papalia et al., 2014) menyebutkan bahwa umumnya individu dewasa pada usia pertengahan 20 akan mengejar pendidikan lebih tinggi atau bekerja atau keduanya. Selain itu, Hurlock (1996) juga mengatakan bahwa tugas perkembangan yang perlu dipenuhi di masa dewasa awal salah satunya yaitu mendapatkan pekerjaan. Bekerja dapat menjadi sarana untuk mencari nafkah dan mendapatkan status sosial. Walau demikian, mendapatkan pekerjaan bagi lulusan baru saat ini tentunya bukanlah suatu hal yang mudah.

Sebagaimana kita ketahui, munculnya pandemi Covid-19 di tahun 2020 telah melemahkan perekonomian Indonesia sebagai konsekuensi dari adanya pembatasan sosial. Ditambah lagi dengan fenomena badai Pemutusan Hak Kerja (PHK) di sepanjang tahun 2022 tercatat sebanyak 998.882 orang telah melakukan klaim Jaminan Hari Tua karena PHK di BPJS Ketenagakerjaan (Damayanti, 2023). Bahkan pada awal tahun 2023 ini, menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per Maret 2023 sudah tercatat sebanyak 13.634 karyawan terkena PHK (Ahdiat, 2023). Kenyataan yang terjadi di sepanjang tahun terakhir ini menunjukkan adanya tantangan serta beban ganda yang harus dipikul oleh *fresh graduate* dalam mencari kerja setelah lulus. Selain bersaing dengan sarjana lulusan baru lainnya, *fresh graduate* juga harus bersaing dengan para karyawan korban PHK yang tentunya memiliki lebih banyak pengalaman di dunia kerja. Di samping itu, situasi ini pada akhirnya meningkatkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia sehingga akan menimbulkan persaingan yang ketat antara seluruh pencari kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2020), Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah persentase jumlah pengangguran terhadap jumlah angkatan kerja. Mengacu pada laman Dana Moneter Internasional (IMF), diperkirakan di tahun 2023 ini Indonesia menjadi negara kedua dengan tingkat pengangguran tertinggi di Asia Tenggara setelah Filipina, yaitu mencapai 5,3% (Sadya, 2023). Lebih lanjut, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), per Februari 2023 tercatat TPT di Indonesia sebesar 5,45% atau 7,99 juta orang dari total penduduk angkatan kerja sejumlah 146,62 juta orang. Di antaranya, sebanyak 12% didominasi oleh

lulusan jenjang diploma dan sarjana (S-1) atau 958,8 ribu orang. Angka pengangguran tersebut dapat dikatakan lebih rendah jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu pada Februari 2022 dengan angka sebanyak 5,86% atau setara 9,1 juta jiwa. Namun demikian, jumlah pengangguran pada awal tahun ini masih lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi. Jika dibandingkan dengan posisi Februari 2019, jumlah pengangguran awal tahun ini bertambah sekitar 1,2 juta orang. Angka tersebut menunjukkan bahwa masalah pengangguran terdidik pada lulusan perguruan tinggi masih menjadi "PR" besar bagi bangsa ini.

Hal serupa dialami oleh Provinsi Banten berdasarkan data BPS, per Februari 2023 diketahui bahwa provinsi Banten menempati posisi pertama dengan TPT di atas rata-rata nasional sebesar 7,97% atau 486,35 ribu orang (BPS, 2023). Lebih lanjut, berdasarkan data BPS provinsi Banten per Februari 2023 diketahui bahwa angka penduduk yang bekerja di Banten justru didominasi oleh lulusan SD (33,35%) dan SMP (20,71%), sedangkan lulusan pendidikan tinggi yang bekerja seperti sarjana hanya 10,45% dan diploma hanya 1,53%. BPS (2019) mengungkapkan bahwa salah satu penyebabnya yaitu lulusan pendidikan rendah lebih menerima pekerjaan apapun, sedangkan mereka dengan pendidikan tinggi akan menunda bekerja sampai mendapat pekerjaan yang sesuai. Lebih lanjut, Menteri Tenaga Kerja (Menaker) RI, Ida Fauziah (dalam Gusti, 2023), menyebutkan bahwa tingginya jumlah pengangguran pada lulusan sarjana dan diploma disebabkan karena tidak adanya *link and match* atau ketidaksesuaian antara kompetensi pada lulusan baru dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, Plt. Dirjen Pendidikan Tinggi, Riset dan Teknologi (Diktiristek), Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nizam, menyebutkan bahwa pengangguran sarjana dan diploma di Indonesia terjadi karena adanya kesenjangan antara jumlah mahasiswa lulusan baru dan ketersediaan lapangan kerja di Indonesia. Dimana dalam setiap tahunnya, Indonesia dapat menghasilkan 1,5 juta lulusan sarjana maupun diploma sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia hanya berkisar 300 ribu per tahun (Nizam dalam Putra, 2022).

Pada umumnya pengangguran terjadi karena jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang ada. Fahri et al., (2020) menyebutkan beberapa faktor penyebab terjadinya pengangguran yakni 1) Jumlah tenaga kerja dan jumlah lapangan pekerjaan yang tidak seimbang; 2) Kemajuan teknologi sehingga manusia tergantikan

oleh robot atau mesin; 3) Keterampilan dan pengalaman yang dimiliki tidak sesuai kriteria; 4) Kurangnya pendidikan/batasan pendidikan; 5) Kemiskinan; 6) Pemutusan hubungan kerja (PHK); 7) Tempat tinggal yang jauh dari domisili; 8) Kalah dalam persaingan pasar global; 9) Kesulitan mencari lowongan kerja; 10) Harapan untuk calon pekerja terlalu tinggi. Lebih lanjut lagi, mengutip pada laman UNAIR (2022) *Head of Human Capital* di PT Praweda Ciptakarsa Informatika dan alumnus Ilmu Hubungan Internasional FISIP UNAIR 2009, Alfeus Nehemia mengungkapkan bahwa tingginya jumlah pengangguran pada lulusan perguruan tinggi disebabkan oleh banyaknya lulusan baru yang tidak siap pakai atau tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini, ekspektasi penghasilan yang tinggi dari para lulusan baru perguruan tinggi bergengsi, dan terbatasnya kesediaan lapangan kerja (Abidin & Masruroh, 2022).

Sementara itu, Caballero dan Walker (2010) menyebutkan bahwa pada umumnya *fresh graduate* masih minim akan pengalaman kerja sehingga menjadi kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Setelah lulus dari bangku perkuliahan, mereka masih awam dengan pemilihan jenis pekerjaan termasuk mengidentifikasi jenis pekerjaan yang diminati dan sesuai dengan kemampuan. Kondisi ini menunjukkan perlunya pengetahuan tentang jenis pekerjaan yang relevan bagi *fresh graduate*, tuntutan tugas dan tanggung jawab serta tantangan kerja di masa kini, dan mempersiapkan *hard skill* dan *soft skill* yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini. Untuk dapat sukses dalam dunia kerja, lulusan perguruan tinggi perlu memiliki berbagai keterampilan yang dibutuhkan dunia kerja sehingga dapat memiliki keyakinan diri yang lebih kuat untuk memasuki dunia kerja (Buchori & Ilfriandra, 2015). Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Makarim (dalam Ihsan & Adit, 2020) menyebutkan bahwa dunia pendidikan khususnya perguruan tinggi perlu menguasai keterampilan *hard skill* dan *soft skill* agar terjadi *link and match* antara dunia pendidikan dengan dunia kerja dan dunia industri. *Hard skill* dibutuhkan dalam rangka beradaptasi terhadap perkembangan zaman dan teknologi saat ini, seperti kemampuan berbahasa asing, kemampuan dasar komputer, kemampuan komunikasi, kemampuan administrasi dan sebagainya. Adapun *soft skill* dibutuhkan seperti kemampuan kreativitas, kemampuan bernalar kritis, *leadership*, *public speaking* dan pemecahan masalah. Dengan adanya kemampuan yang cukup, maka akan terbentuk

sumber daya manusia yang unggul, adaptif, kompetitif, produktif dan berdaya saing, sehingga lebih mudah dilirik oleh dunia industri dan terhindar dari pengangguran.

Tingginya angka pengangguran disertai dengan bertambahnya jumlah lulusan baru, tuntutan kualitas tenaga kerja yang terus meningkat dari tahun ke tahun, kemampuan lulusan baru yang belum memadai di dunia kerja dan terbatasnya lapangan kerja, tentunya akan menciptakan persaingan yang ketat antara para *fresh graduate* untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan bidang akademis yang ditempuh. Dihadapkan pada tuntutan dan ketidakpastian tentang pekerjaan apa yang akan didapatkan setelah lulus seringkali memunculkan perasaan negatif, yang apabila terjadi secara terus menerus dan tidak dikelola dengan baik dapat berdampak sangat serius. Sebagaimana dilansir pada Koran Sindo (dalam Syarif, 2015) ditemukan seorang sarjana berusia 23 tahun nekat bunuh diri dengan cara menusukkan pisau dapur ke bagian lehernya. Menurut laporan kepolisian dan saksi dari orang tua, korban diduga stres karena terlalu lama menganggur. Berdasarkan keterangan sang ayah, korban merupakan lulusan Universitas Al-Azhar di Jakarta dan setelah lulus kuliah selalu terlihat murung karena tidak pernah mendapat panggilan kerja walaupun sudah berkali-kali melamar kerja. Kasus serupa terjadi pada tahun 2019 dimana seorang lulusan perguruan tinggi Australia bunuh diri dengan terjun dari lantai empat Emporium Mall Jakarta (Safitri dalam Detik News, 2019). Menurut keterangan polisi, korban diduga frustrasi karena tidak kunjung mendapat pekerjaan walaupun ia merupakan lulusan Australia.

Dalam hal ini, Provinsi Banten sebagai salah satu provinsi dengan Tingkat Pengangguran Terbuka tertinggi (7,97%) berdasarkan data dari BPS memiliki gambaran permasalahan yang jauh berbeda dengan provinsi lainnya. Peneliti telah melakukan suatu *pilot study* melalui *google form* yang dibagikan secara *online* pada 11 Mei 2023 sampai dengan 8 Juli 2023 kepada 91 *fresh graduate* sarjana dan diploma di Banten yang belum pernah memiliki pengalaman kerja. Berdasarkan hasil *pilot study* menunjukkan bahwa dari 91 *fresh graduate*, sebanyak 49,5% menganggap persaingan kerja saat ini sangat sulit, 42,9% menganggap sulit dan 7,7% lainnya menganggap mudah. Sejalan dengan hasil *pilot study*, terdapat sebanyak 36,3% *fresh graduate* menganggap persaingan dunia kerja sebagai hal yang paling ditakutkan setelah lulus. Jadi, sebagian besar dari mereka menilai bahwa mendapatkan pekerjaan saat

ini sangat sulit dan para *fresh graduate* memiliki ketakutan terhadap persaingan kerja.

Adapun respon yang mereka rasakan ketika memikirkan pekerjaan yang akan didapatkan, yaitu sebanyak 72,5% merasakan gangguan psikis seperti khawatir, sedih, marah, gugup dan lain-lain, 30,8% tidak mengalami gangguan apapun dan 9,9% mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, jantung berdebar, keringat dingin dan lain-lain. Jadi, jika dilihat dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar *fresh graduate* di Banten mengalami gangguan fisik dan gangguan psikis ketika memikirkan pekerjaan yang akan didapatkan.

Berdasarkan data-data, reaksi atau respon yang mereka alami merupakan salah satu ciri kecemasan. Greenberger dan Padesky (2004) mendeskripsikan kecemasan sebagai periode singkat perasaan gugup atau takut yang dialami individu ketika menghadapi pengalaman sulit dalam kehidupan. Lebih lanjut, Greenberger dan Padesky (2004) membagi kecemasan kedalam 4 aspek, yaitu aspek reaksi fisik (telapak tangan berkeringat, otot tegang, jantung berdebar-debar, pipi merona, dan pusing saat menghadapi situasi yang mencemaskan), aspek pemikiran (memikirkan bahaya secara berlebihan, menganggap diri sendiri tidak mampu mengatasi masalah, dan khawatir keburukan akan terjadi), aspek perilaku (menghindari situasi yang membuat kecemasan terjadi, individu juga akan meninggalkan situasi tersebut jika kecemasan mulai terjadi, dan menjauhi hal yang menimbulkan cemas) dan aspek suasana hati (perasaan gugup, jengkel, panik, dan suasana hati berubah tiba-tiba).

Menurut Browman (dalam Rahmawati & Dwityanto, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kecemasan dalam menghadapi dunia kerja salah satunya adalah kepercayaan diri. Lauster (2002), menjelaskan bahwa kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan dalam diri sendiri, merasa bebas dalam melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginan diri sendiri dan bertanggung jawab atas perbuatannya, sopan ketika berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi yang tinggi dan dapat mengenal kelebihan dan kekurangan dalam diri sendiri. lebih lanjut, Lauster (dalam Ghufroon & Risnawita, 2017) membagi kepercayaan diri menjadi 5 aspek yaitu keyakinan akan kemampuan diri, optimis, obyektif, bertanggung jawab dan rasional.

Peneliti juga telah melakukan wawancara awal kepada 2 (dua) subjek *fresh graduate* berdomisili di Banten yaitu subjek F dan N pada tanggal 02 dan 03 Juni 2023. Subjek F (23 tahun) adalah seorang *fresh graduate* S-1 yang belum mendapatkan pekerjaan selama 5 bulan sejak

kelulusannya di bulan Oktober 2022. Subjek F menjelaskan bahwa kehidupan setelah wisuda sangat membuatnya tertekan karena ia tidak mengira bahwa proses mencari pekerjaan sangat sulit dan rumit. Terlebih selama berkuliah, ia tidak pernah memiliki pengalaman magang atau pelatihan yang menurutnya dapat menjadi nilai tambah dalam mencari kerja. Sehingga ketika ia gagal dalam proses melamar kerja, ia selalu merasa ada yang kurang pada dirinya dan cenderung membandingkan diri dengan orang lain.

Berbeda dengan subjek N (23 tahun), seorang *fresh graduate* S-1 yang juga belum memiliki pekerjaan selama 5 bulan sejak kelulusannya di bulan Oktober 2022. Subjek N menceritakan bahwa mencari pekerjaan saat ini sangat sulit, tetapi ia selalu berusaha untuk berpikir positif bahwa ia mampu melewati masa sulit tersebut. Menurutnya persaingan kerja saat ini membuatnya termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas diri. Misalnya, setiap kali ia ditolak atau gagal dalam seleksi kerja, ia akan mengevaluasi kesalahannya dan terus aktif mengikuti kelas-kelas pelatihan.

Berdasarkan gambaran di atas, dapat diketahui bahwa seorang *fresh graduate* yang diduga memiliki kepercayaan diri yang tinggi memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sehingga memiliki sikap yang optimis. Ia juga memiliki cara pandang yang obyektif dan rasional, dimana memandang segala sesuatu secara apa adanya dan dapat diterima akal sehingga tidak mudah terpengaruh. Selain itu, *fresh graduate* dengan kepercayaan diri tinggi bersedia untuk menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi konsekuensinya. Dengan kata lain ia mampu bertanggung jawab dalam mengevaluasi dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Dengan sikapnya yang positif dalam menilai diri dan tuntutan sosialnya, maka ia cenderung tidak akan cemas karena lebih tenang, tidak khawatir, gugup dan takut secara berlebihan, berpikir positif, tidak mudah frustrasi ataupun berputus asa sehingga berani dalam menghadapi segala tantangan yang sedang dihadapi.

Sebaliknya, *fresh graduate* yang diduga memiliki kepercayaan diri yang rendah tidak yakin akan kemampuan diri dengan kata lain selalu pesimis, memiliki cara pandang subjektif dan irasional sehingga memandang segala sesuatu secara negatif dan berlebihan. Ia juga mudah khawatir sehingga akan lepas tangan atas sesuatu yang menjadi konsekuensinya seperti bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Maka *fresh graduate* dengan kepercayaan diri yang rendah cenderung akan lebih cemas karena mudah panik, tegang, takut, khawatir berlebihan, selalu berpikiran negatif, menganggap dirinya tidak

mampu mengatasi masalah, dan selalu menghindari dari sumber-sumber ketakutan seperti mencari pekerjaan.

Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Risnia dan Sugiasih (2019) dengan judul “Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Kecemasan dalam Menghadapi Dunia Kerja pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Semarang” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa semester akhir di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Artinya semakin tinggi tingkat kecemasan maka semakin rendah tingkat kepercayaan diri pada mahasiswa semester akhir di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tingkat kecemasan maka semakin tinggi kepercayaan diri pada mahasiswa semester akhir di Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Lebih lanjut pada penelitian lain yang dilakukan oleh Silaban (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate* Universitas HKBP Nommensen di Masa Pandemi Covid-19”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen di masa pandemi Covid-19 dan besar kontribusi kepercayaan diri terhadap kecemasan sebesar 20,9% sedangkan sisanya yaitu 79,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian ini dapat mengisi area kekosongan sekaligus menambah wawasan kajian teoritis. Adapun perbedaan yang paling mendasar antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian dan subjek penelitian yang akan dituju. Penelitian ini berjenis kausal dan menggunakan *fresh graduate* di Banten yang belum pernah mendapatkan pekerjaan sebagai subjek penelitian. Melalui penelitian ini, peneliti akan menginvestigasi pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* serta gambaran kecemasan berdasarkan data penunjang. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai kontribusi kepercayaan diri terhadap kecemasan pada *fresh graduate* dan mampu memberikan masukan bagi para *fresh graduate* dalam menghadapi persaingan kerja. Dengan demikian, penelitian ini perlu dilakukan karena masih tingginya angka pengangguran di kalangan *fresh graduate* akibat minimnya lapangan kerja dan tidak adanya

kesesuaian antara kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja. Maka dari itu, perlu adanya kesiapan kerja pada diri *fresh graduate* sehingga dapat berdaya saing dan mampu menghadapi perkembangan zaman dengan penuh percaya diri.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kecemasan dalam Menghadapi Persaingan Kerja pada *Fresh Graduate* di Banten. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif antara kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten.

Metode Penelitian

Penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan kausal (*causal approach*). Pendekatan kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat ada-tidaknya hubungan sebab dan akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Peneliti menggunakan pendekatan kausal karena peneliti ingin melihat pengaruh kepercayaan diri (variabel bebas / V_B) terhadap kecemasan (variabel terikat / V_T) *fresh graduate* di Banten dalam menghadapi persaingan kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah *fresh graduate* perguruan tinggi jenjang sarjana dan diploma berdomisili di Banten, berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri diketahui terdapat 739.292 lulusan sarjana dan diploma di Provinsi Banten (Kusnandar dalam Databoks, 2021). Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus perhitungan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga didapatkan 270 sampel. Teknik sample yang digunakan yaitu *non-probability sampling* menggunakan metode *purposive sampling* dengan karakteristik *fresh graduate* sarjana dan diploma < 6 bulan setelah lulus atau tanggal terbit ijazah (Dikti Kemdikbud, 2021), berdomisili di Banten dan belum pernah mendapatkan pekerjaan.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan model skala likert. Skala kepercayaan diri memodifikasi dari penelitian Putri (2020) berdasarkan aspek-aspek kepercayaan diri yang dikemukakan oleh Lauster. Terdiri dari 22 aitem dengan rentang validitas 0,319 – 0,666 dan nilai *Alpha Cronbach* (α) sebesar 0,890. Skala kecemasan memodifikasi dari penelitian Putri (2020) berdasarkan aspek-aspek kecemasan yang dikemukakan oleh Greenberger dan Padesky. Terdiri

dari 23 aitem dengan rentang validitas 0,323 – 0,603 dan nilai *Alpha Cronbach* sebesar $(\alpha)=0,865$.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan teknik validitas konstruk (*construct validity*) dengan teknik korelasi *pearson product moment*. Aitem dikatakan baik atau valid apabila koefisien validitas sama dengan atau lebih besar $\geq 0,30$ (Sugiyono, 2015). Reliabilitas alat ukur pada penelitian ini diuji dengan teknik konsistensi internal menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (α). Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila mencapai nilai $r \geq 0,70$ (Sugiyono, 2015).

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini antara lain yaitu frekuensi, uji normalitas, uji linieritas, uji regresi linear sederhana, kategorisasi, dan analisis tabulasi silang (*crosstab*) dengan data penunjang.

Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Responden Penelitian

Berdasarkan jenis kelamin, responden pada penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 191 orang (70,7%). Berdasarkan usia, responden pada penelitian ini berkisar antara usia 21 tahun sampai dengan 24 tahun dengan persentase paling banyak didominasi oleh responden usia 23 tahun sebanyak 116 orang (43,0%). Gambaran responden berdasarkan pendidikan, didominasi oleh responden lulusan sarjana sebanyak 244 orang (90,4%). Kemudian gambaran responden berdasarkan jurusan/bidang program studi, pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan jurusan/bidang program studi manajemen sebanyak 65 orang (24%). Gambaran responden berdasarkan frekuensi melamar kerja, penelitian ini didominasi oleh responden yang melamar kerja 4-6 kali berjumlah 108 orang (40,0%). Gambaran responden berdasarkan aktivitas mengikuti pelatihan, penelitian ini didominasi oleh responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan berjumlah 137 orang (50,7%). Gambaran responden berdasarkan aktivitas mengikuti magang, penelitian ini didominasi oleh responden yang pernah mengikuti magang berjumlah 154 orang (57,0%). Gambaran responden berdasarkan riwayat mendapatkan beasiswa akademik, penelitian ini didominasi oleh responden yang tidak pernah mendapatkan beasiswa akademik sebanyak 171 orang (63,3%). Gambaran responden berdasarkan riwayat mendapatkan prestasi akademik, penelitian ini didominasi oleh responden yang pernah mendapatkan prestasi akademik sebanyak 138 orang (51,1%).

B. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dengan alat bantu uji statistik dan dapat dikatakan normal apabila $\text{sig}(p) > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	Kepercayaan Diri	Kecemasan
N	270	270
Asymp.Sig	0,200	0,062

Berdasarkan pada tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kepercayaan diri memperoleh nilai $\text{sig}(p)$ sebesar 0,200 yang berarti data berdistribusi normal karena nilai $\text{sig}(p) > 0,05$. Kemudian variabel kecemasan memperoleh nilai $\text{sig}(p)$ sebesar 0,062 yang berarti data pada variabel ini juga berdistribusi normal karena nilai $\text{sig}(p) > 0,05$.

C. Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan pada kepercayaan diri dan kecemasan didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Interpretasi
Kecemasan dan Kepercayaan Diri	0,000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* = 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat hubungan linear antara variabel kepercayaan diri dan kecemasan.

D. Uji Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan pada kepercayaan diri (variabel bebas) terhadap kecemasan (variabel terikat), didapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	t	Sig.
1 Regresi	26,090	0,000

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai $\text{sig}(p)$ 0,000 (<0,05) untuk variabel kepercayaan diri, artinya terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan.

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Linear Coefficients

Model		B
1	(Constant)	87,205
	Kepercayaan Diri	-0,397

Berdasarkan tabel 4, angka koefisiensi regresi yang diperoleh sebesar -0,397 menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi persaingan kerja bernilai negatif. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh negatif kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten. Artinya semakin tinggi kepercayaan diri *fresh graduate* di Banten maka semakin rendah kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan diri *fresh graduate* di Banten maka semakin tinggi kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja.

Tabel 5
Hasil Model Summary

Model	R	R Square
1	0,438	0,192

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,192. Artinya kontribusi kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja sebesar 19,2%. Sedangkan 80,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

E. Kategorisasi Kepercayaan Diri dan Kecemasan

Gambaran kategorisasi menggunakan nilai rata-rata (μ) dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Hasil Kategorisasi Kepercayaan Diri dan Kecemasan

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Kepercayaan Diri	45	87	66,69	8,664
Kecemasan	37	80	60,75	7,843

Pengkategorisasian terbagi menjadi kategori tinggi dan rendah untuk masing-masing variabel seperti yang digambarkan pada tabel 7 dan 8 di bawah ini.

Tabel 7
Kategorisasi Kepercayaan Diri

Skor	Kategorisasi	Jumlah
------	--------------	--------

$X \geq 66,69$	Tinggi	135 (50,0%)
$X < 66,69$	Rendah	135 (50,0%)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa *fresh graduate* dengan kepercayaan diri kategorisasi tinggi sebanyak 135 responden (50%) dan kategorisasi rendah sebanyak 135 responden (50%).

Tabel 8
Kategorisasi Kecemasan

Skor	Kategorisasi	Jumlah
$X \geq 60,75$	Tinggi	140 (51,9%)
$X < 60,75$	Rendah	130 (48,1%)

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui bahwa kecemasan *fresh graduate* kategorisasi tinggi sebanyak 140 responden (51,9%) dan kecemasan kategorisasi rendah sebanyak 130 responden (48,1%).

F. Crosstab Kecemasan Berdasarkan Data Penunjang

Pada penelitian ini dilakukan *crosstab* pada variabel kecemasan terhadap data penunjang seperti berapa kali melamar kerja, pengalaman mengikuti pelatihan dan pengalaman mengikuti magang. Hasil *crosstab* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9
Gambaran Kecemasan Berdasarkan Melamar Kerja

Melamar Kerja	Kecemasan		Total
	Tinggi	Rendah	
1-3 kali	39 (38,2%)	63 (61,8%)	102
4-6 kali	62 (57,4%)	46 (42,6%)	108
>6 kali	39 (65,0%)	21 (35,0%)	60
Total	140(51,9%)	130(48,1%)	270

Berdasarkan hasil *crosstab* diketahui bahwa pada *fresh graduate* yang melamar kerja 1-3 kali lebih banyak memiliki kecemasan rendah yakni sebanyak 63 responden (61,8%). Sedangkan yang lebih banyak memiliki kecemasan tinggi adalah *fresh graduate* yang melamar kerja > 6 kali (65,0%), diikuti oleh melamar kerja 4-6 kali (57,4%). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak frekuensi melamar kerja yang dilakukan oleh *fresh graduate* sarjana dan diploma maka kecemasan semakin tinggi.

Tabel 10
Gambaran Kecemasan Berdasarkan Pelatihan

Pelatihan	Kecemasan	Total
-----------	-----------	-------

	Tinggi	Rendah	
Pernah	35 (26,3%)	98 (73,7%)	133
Tidak	105 (76,6%)	32 (23,4%)	137
Total	140 (51,9%)	130 (48,1%)	270

Berdasarkan hasil *crosstab* pada tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa *fresh graduate* yang pernah mengikuti pelatihan lebih banyak memiliki kecemasan rendah yakni sebanyak 98 responden (73,7%) dari 133 responden. Sedangkan yang lebih banyak memiliki kecemasan tinggi adalah *fresh graduate* yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebanyak 105 responden (76,6%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* yang tidak pernah mengikuti pelatihan maka tingkat kecemasan semakin tinggi dan *fresh graduate* yang pernah mengikuti pelatihan maka tingkat keemasannya rendah.

Tabel 11
Gambaran Kecemasan Berdasarkan Magang

Magang	Kecemasan		Total
	Tinggi	Rendah	
Pernah	49 (31,8%)	105 (68,2%)	154
Tidak	91 (78,4%)	25 (21,6%)	116
Total	140 (51,9%)	130 (48,1%)	270

Berdasarkan hasil *crosstab* pada tabel 11 di atas, dapat dilihat bahwa *fresh graduate* yang pernah mengikuti magang lebih banyak memiliki kecemasan rendah yakni sebanyak 105 responden (68,2%) dari 154 responden. Sedangkan yang lebih banyak memiliki kecemasan tinggi adalah *fresh graduate* yang tidak pernah mengikuti magang sebanyak 91 responden (78,4%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa *fresh graduate* yang tidak pernah mengikuti kegiatan magang maka tingkat kecemasan semakin tinggi dan *fresh graduate* yang pernah mengikuti magang maka tingkat keemasannya rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana (Tabel 3), memperoleh sig. (p) = 0,000 (<0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten. Adapun nilai koefisien regresi (r) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar -0,397 yang menunjukkan bahwa pengaruh kepercayaan diri terhadap kecemasan bernilai negatif. Dengan kata lain hipotesis pada penelitian ini diterima, yakni terdapat pengaruh negatif kepercayaan diri terhadap

kecemasan dalam menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten. Artinya, semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin rendah kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan diri maka semakin tinggi kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten. Berdasarkan nilai koefisien determinasi atau *R Square* pada penelitian ini diketahui sebesar 0,192, artinya kontribusi kepercayaan diri dalam menjelaskan kecemasan menghadapi persaingan dunia kerja pada *fresh graduate* di Banten adalah sebesar 19,2%, sedangkan 80,8% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti pengalaman, dukungan sosial, *hardiness*, *self-efficacy* dan *work readiness*.

Lauster (2002) menyebutkan bahwa kepercayaan diri merupakan sikap atau keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki, sehingga individu tidak terlalu cemas dalam mengambil tindakan, merasa bebas dalam melakukan sesuatu hal yang disukai dengan keinginan diri sendiri, dan bertanggung jawab pada setiap perbuatannya, hangat dan sopan ketika berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi yang tinggi dan dapat mengenal kelebihan dan kekurangan dalam diri. *Fresh graduate* atau mahasiswa lulusan baru di Banten yang memiliki kepercayaan diri tinggi merasa mampu dan yakin pada kemampuan yang dimilikinya sehingga memiliki sikap yang optimis, bersedia untuk menanggung segala sesuatu yang sudah menjadi konsekuensinya seperti mencari dan mendapatkan pekerjaan setelah lulus kuliah. Dengan kata lain, ia mampu bertanggung jawab dalam mengevaluasi maupun mengatasi permasalahan dan tantangan perkembangan jaman yang sedang dihadapi. *Fresh graduate* dengan kepercayaan diri yang tinggi juga memiliki cara pandang yang obyektif, rasional, dan positif terhadap diri maupun masalah yang sedang dihadapi. Dengan sikapnya yang positif dalam menilai diri dan tuntutan sosialnya, maka ia cenderung tidak akan cemas karena lebih tenang dan mampu menetralkan rasa cemas yang menimbulkan ketegangan pada aspek fisik dan psikologis sehingga mampu berpikir positif, tidak mudah frustrasi ataupun berputus asa, berani dalam menghadapi segala tantangan dan fokus pada tujuannya menyiapkan diri untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Sedangkan *fresh graduate* yang memiliki kepercayaan diri rendah maka mereka merasa tidak yakin dan ragu akan kemampuannya, selalu pesimis, memiliki cara pandang subjektif dan irasional sehingga memandang segala sesuatu secara negatif

dan berlebihan. *Fresh graduate* dengan kepercayaan diri rendah mudah merasa khawatir sehingga menjadi lepas tangan atas sesuatu yang sudah menjadi tanggung jawabnya seperti bersaing mendapatkan pekerjaan. Situasi ini pada akhirnya membuat *fresh graduate* cenderung merasa cemas karena mudah panik, takut, tegang, khawatir berlebihan, selalu berpikiran negatif, menganggap dirinya tidak mampu mengatasi masalah, dan selalu menghindar dari sumber-sumber ketakutan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Silaban (2022) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh negatif kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen di masa pandemi Covid-19. Artinya semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin rendah kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen di masa pandemi Covid-19, sebaliknya semakin rendah kepercayaan diri maka semakin tinggi kecemasan menghadapi dunia kerja pada *fresh graduate* Universitas HKBP Nommensen di masa pandemi Covid-19.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang kecemasan menghadapi persaingan kerja berdasarkan frekuensi melamar kerja pada tabel 9, data menunjukkan lebih banyak kecemasan kategori rendah pada *fresh graduate* yang melamar kerja 1-3 kali berjumlah 63 orang (61,8%). Sedangkan kecemasan di kategori tinggi terdapat pada *fresh graduate* yang melamar kerja lebih dari 6 kali sebanyak 39 orang (65%) dan diikuti oleh melamar kerja 4-6 kali sejumlah 62 orang (57,4%). Berdasarkan hasil data diketahui bahwa semakin banyak frekuensi melamar kerja maka *fresh graduate* memiliki tingkat kecemasan menghadapi persaingan kerja yang semakin tinggi. Kecemasan tinggi pada *fresh graduate* yang sudah berkali-kali melamar kerja bukan disebabkan oleh kurangnya informasi ataupun pengetahuan melamar pekerjaan, namun diduga karena minimnya keahlian dan pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilamar sehingga menyebabkan individu merasa khawatir, mempertanyakan kualitas dan kemampuan diri yang menjadi hambatan dan berdampak pada munculnya reaksi fisiologis dan psikologis. Hal ini sejalan dengan teori Browman (dalam Rahmawati & Dwityanto, 2017) bahwa ketika individu kurang memiliki keahlian dan pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan, maka akan mengalami kesulitan dalam menghadapi persaingan dunia kerja yang mengakibatkan mengalami kecemasan. Hal ini juga diperkuat dengan hasil temuan lain dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang kecemasan menghadapi persaingan kerja berdasarkan pelatihan pada tabel 10, data menunjukkan lebih banyak kecemasan kategori rendah pada *fresh graduate* yang pernah mengikuti pelatihan sebanyak 98 orang (73,7%). Sedangkan kecemasan dikategori tinggi paling banyak terdapat pada *fresh graduate* yang tidak pernah mengikuti pelatihan sebanyak 105 orang (76,6%). Artinya *fresh graduate* di Banten yang tidak pernah mengikuti pelatihan akan memiliki kecemasan yang tinggi, dengan kata lain mudah merasa cemas, khawatir, tegang dan gugup ketika dihadapkan pada situasi mencari dan melamar pekerjaan karena merasa kurang yakin pada kemampuan yang dimiliki. Melalui pelatihan, *fresh graduate* dapat meningkatkan serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi pekerjaan. Hal ini memungkinkan *fresh graduate* dapat merasa optimis dan tidak mudah berpikiran negatif ketika menghadapi persaingan kerja yang begitu ketat. Sebaliknya, *fresh graduate* yang tidak pernah mendapatkan pelatihan ia cenderung merasa pesimis dan tidak siap kerja karena minimnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dunia kerja saat ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Christiyanti (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor skala kecemasan menghadapi dunia kerja subjek sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Lebih lanjut lagi temuan lain dalam penelitian ini, sebagaimana hasil uji tabulasi silang kecemasan menghadapi persaingan kerja berdasarkan magang pada tabel 11, data menunjukkan lebih banyak kecemasan kategori rendah pada *fresh graduate* yang pernah mengikuti magang sebanyak 105 orang (68,2%). Sedangkan kecemasan di kategori tinggi paling banyak terdapat pada *fresh graduate* yang tidak pernah mengikuti magang sebanyak 91 orang (78,4%). Artinya *fresh graduate* di Banten yang tidak pernah mengikuti magang akan memiliki kecemasan yang tinggi, dengan kata lain mudah merasa takut, khawatir, berpikiran negatif dan menganggap diri tidak mampu menghadapi masalah. Hal ini membuktikan bahwa kurangnya keahlian dan pengalaman dalam bidang pekerjaan menyebabkan individu mengalami kecemasan (Browman dalam Rahmawati & Dwityanto, 2017). Kegiatan magang sebagai program belajar dan praktik kerja secara langsung pada sebuah perusahaan selama beberapa waktu akan memberikan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman terkait bidang pekerjaan, sehingga kemudian ia akan memiliki persiapan kerja, lebih

optimis dan dapat menetralkan kekhawatiran dalam bersaing kerja. Adapun kecemasan yang tinggi pada *fresh graduate* yang tidak pernah mengikuti magang diduga karena kurangnya pengalaman dalam dunia kerja sehingga cenderung *fresh graduate* memiliki persiapan kerja yang kurang matang dan menimbulkan kecemasan ataupun tekanan psikologis. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ramadhan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman praktik kerja industri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan nilai sig. (p) = 0,000 dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 87,205 - 0,397X$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh negatif signifikan kepercayaan diri terhadap kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten. Artinya semakin tinggi kepercayaan diri maka semakin rendah kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate*. Sebaliknya, semakin rendah kepercayaan diri maka semakin tinggi kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate*. Kepercayaan diri memiliki nilai *R square* atau kontribusi sebesar 19,2% terhadap kecemasan menghadapi persaingan kerja.

Pada penelitian ini diketahui bahwa kecemasan menghadapi persaingan kerja pada *fresh graduate* di Banten dengan kategori tinggi (51,9%), didominasi oleh responden yang melamar kerja lebih dari 6 kali (65%), tidak pernah mengikuti pelatihan (76,6%) dan tidak pernah mengikuti magang (78,4%).

Daftar Pustaka

- Abidin, I. S., & Masrurroh, B. Q. (2022). *14 Persen Pengangguran Indonesia Lulusan Diploma dan Sarjana. Mengapa?* Universitas Airlangga Official Website. Retrieved November 7, 2022, from <https://www.unair.ac.id/14-persen-pengangguranindonesia-lulusan-diploma-dan-sarjana-mengapa/>
- Ahdiat, A. (2023). *13 Ribu Karyawan Kena PHK pada Kuartal I 2023*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/05/26/13-ribu-karyawan-kena-phk-pada-kuartal-i-2023>
- BPS. (2019). *Rilis Berita Resmi Statistik*. Badan Pusat Statistik. Retrieved Maret 15, 2023, from <https://www.bps.go.id/press-release/2019/05/06/234/berita-resmi-statistik.html>
- BPS. (2020). *Tingkat Pengangguran Terbuka*. Badan Pusat Statistik. Retrieved Maret 15, 2023, from https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data/0000/data/1177/sdgs_11/1
- BPS. (2023). *Februari 2023: Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan*. Badan Pusat Statistik. Retrieved Maret 15, 2023, from <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html>
- BPS. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi (Persen) 2022-2023*. Badan Pusat Statistik. Retrieved Maret 15, 2023, from <https://www.bps.go.id/indikator/6/543/1/tingkat-pengangguran-terbuka-menurut-provinsi.html>
- Buchori, S., & Ifriandra. (2015). Efektivitas Bimbingan Karier Untuk Peningkatan Core Work Skills Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 1, 58–65. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/JPPK>
- Caballero, C. L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25. <https://doi.org/10.21153/jtlge2010vol1no1art546>
- Christiyanti, L. (2017). *Pengaruh Pelatihan Pengenalan Kewirausahaan Terhadap Tingkat Kecemasan Mahasiswa Dalam Menghadapi Dunia Kerja*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma.
- Damayanti, A. (2023). *Ngeri! Tsunami PHK Makan Korban Nyaris 1 Juta Orang di RI*. Detik Finance. Retrieved Maret 15, 2023, from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6567066/ngeri-tsunami-phk-makan-korban-nyaris-1-juta-orang-di-ri>
- Dikti Kemdikbud. (2021). *Buku Panduan Indikator Kinerja Utama*. In *Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan* (Issue 021). Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. <http://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/06/Buku-Panduan-IKU-2021-28062021.pdf>
- Fahri, Jalil, A., & Kasnelly, S. (2020). Meningkatkan Angka Pengangguran Di Tengah Pandemi (Covid-19). *Al-Mizan: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol 3 (1), 45–60. Retrieved

- November 7, 2022, from <https://www.ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/almizan/article/view/142/112>
- Ghufron, M., N., & Risnawita, S., R. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenberger, D., & Padesky, A., C. (2004). *Manajemen Pikiran*. Bandung: P.T. Mizan Pustaka.
- Gusti. (2023). *Menaker: 12 Persen Pengangguran di Indonesia Didominasi Lulusan Sarjana dan Diploma - Universitas Gadjah Mada*. Universitas Gadjah Mada. <https://ugm.ac.id/id/berita/23493-menaker-12-persen-pengangguran-di-indonesia-didominasi-lulusan-sarjana-dan-diploma/>
- Hurlock, E., B. (1996). *Psikologi Perkembangan*. Alih bahasa: dr. Med. Metasari T. & Dra. Muslichah Z. Jakarta : Erlangga.
- Ihsan, D., & Adit, A. (2020). *Mendikbud: Soft Skill dan Hard Skill Sama Pentingnya*. Kompas.Com. Retrieved Maret 15, 2023, from <https://www.kompas.com/edu/read/2020/12/08/205635971/mendikbud-soft-skill-dan-hard-skill-sama-pentingnya?page=all>
- Kusnandar, V., B. (2021). *Hanya 6,65% Penduduk Banten yang Berpendidikan Hingga Jenjang Perguruan Tinggi*. Databoks. Retrieved January 16, 2023, from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/21/hanya-665-penduduk-banten-yang-berpendidikan-hingga-jenjang-perguruan-tinggi>
- Lauster, P. (2002). *Tes Kepribadian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mustikasari, R. (2018). *Efektivitas Expressive Writing Untuk Menurunkan Kecemasan Pada Mahasiswa Fresh Graduate Yang Sedang Mencari Kerja*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Papalia, D, E., Feldman, R, D., & Martorell, G. (2014). *Experience Human Development : Menyelami Perkembangan Manusia* (12th ed). Jakarta: Salemba Humanika.
- Putra. (2022). *1,5 Juta Mahasiswa Lulus Tiap Tahun, Pertumbuhan Lapangan Pekerjaan Hanya 300 Ribu*. Medcom.Id. Retrieved Maret 15, 2023, from <https://www.medcom.id/pendidikan/news-pendidikan/PNg7np4N-1-5-jutamahasiswa-lulus-tiap-tahun-pertumbuhan-lapangan-pekerjaan-hanya-300-ribu>
- Putri, A. (2020). *Hubungan Kepercayaan Diri Dengan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Di UIN Ar-Raniry*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Rahmawati, N., S., & Dwityanto, A. (2017). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Siswa SMK Muhammadiyah Karanganyar*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramadhan, G., Kusumah, I., H., & Solehudin, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Di SMK Negeri 2 Bandung. *Journal of Mechanical Engineering Education*, 7(2), 225–234.
- Risnia, D., & Sugiasih, I. (2019). Hubungan antara kepercayaan diri dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. *Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 1366–1373. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuhum/article/view/8266/3820>
- Sadya, S. (2023). *Pengangguran RI Diproyeksi Tertinggi Kedua di Asean pada 2023*. DataIndonesia.Id. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/pengangguran-ri-diproyeksi-tertinggi-kedua-di-asean-pada-2023>
- Safitri, E. (2019). *Fakta-fakta Soal Wanita yang Loncat dari Emporium Mall*. Detik News. <https://news.detik.com/berita/d-4535426/fakta-fakta-soal-wanita-yang-loncat-dari-emporium-mall>
- Silaban, D., B., L. (2022). *Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Fresh Graduate Universitas HKBP Nommensen Di Masa Pandemi Covid-19* [Skripsi. Universitas HKBP Nommensen]. <http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/6121>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syarif, H. (2015). *Lama Menganggur, Sarjana Bunuh Diri*. Sindo News. Retrieved Maret 15, 2023, from <https://nasional.sindonews.com/berita/987081/149/lama-menganggur-sarjana-bunuh-diri>