

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Per Juni 2019, Indonesia masih menempati peringkat dua negara dengan tingkat pengangguran tertinggi di antara negara-negara ASEAN (Adharsyah, 2019). Indonesia memiliki tingkat pengangguran yang masih tinggi dan bahkan diprediksikan akan meningkat (Puspaningtyas, 2019). Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, saat ini masih ada 6,88 juta pengangguran di Indonesia (Detik.com, 2020). Menurut BPS (2020), tingkat pengangguran naik sebesar 60 ribu orang dibanding tahun 2019. Menurut CORE Indonesia, jumlah pengangguran terbuka dapat melonjak sampai 9,35 juta selama tahun 2020. Tingkat pengangguran Indonesia yang saat ini sebesar 5,28 % dapat meningkat hingga 11,47% akibat mewabahnya virus Covid-19 yang berdampak pada merapuhnya mata pencaharian sektor informal dan PHK masal di sektor formal (Makki, 2020; Ulya, 2020a).

Salah satu penyebab terjadinya pengangguran adalah tidak seimbangnya jumlah pencari kerja dengan ketersediaan lapangan pekerjaan. Hasil survei oleh Bank Indonesia pada tahun 2019 menunjukkan Indeks Ketersediaan Lapangan Kerja di Indonesia yang sebelumnya sebesar 101,0 menjadi 96,6 dan berada pada level pesimis (Praditya, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa ketersediaan lapangan kerja di Indonesia masih rendah.

Ketersediaan lapangan kerja yang tidak seimbang dengan jumlah pencari kerja secara otomatis berdampak pada rendahnya penyerapan tenaga kerja. Menurut data BPS, pertumbuhan penyerapan tenaga kerja sebesar 1,8% di tahun 2019 menurun menjadi 1,29% di tahun 2020 (Hidayat, 2020). Jika dibandingkan dengan kuartal sebelumnya lagi, penyerapan kerja pada kuartal III 2019 mengalami penurunan sebesar 42.733 orang (Hartomo, 2019). Menurut Kepala BKPM, Bahlil Lahadalia, jumlah tenaga kerja yang terserap diantara sekian banyak penganggur hanya 1.033.835 orang (Ulya, 2020b).

Selain karena ketersediaan lapangan kerja yang memang kecil, permintaan tenaga kerja dari perusahaan-perusahaan yang sudah ada pun menurun. BPS mencatat bahwa terjadi penurunan *job vacancy* sepanjang Januari hingga April 2020. Jumlah perusahaan yang memasang iklan lowongan pekerjaan menurun sebesar 50%. Jumlah iklan lowongan kerja juga menurun dari 11.090 menjadi 2.439 lowongan (Fauzia, 2020).

Rendahnya keterserapan tenaga kerja diperparah dengan adanya *digital disruption* di era Revolusi Industri 4.0 ini. Berbagai peluang baru dibawa oleh perkembangan teknologi, namun di sisi lain menjadi tantangan bagi para pencari kerja. Ciri utama era ini adalah pengaplikasian *Artificial Intelligence* (AI) atau kecerdasan buatan. Menurut Kepala BKPM, salah satu penyebab menurunnya keterserapan kerja adalah adanya pemangkasan pegawai dan alih teknologi. AI menawarkan produktivitas dan efisiensi kerja yang tinggi disertai dengan harga yang murah sehingga mampu memotong beberapa biaya produksi. Hal ini membuat sumber daya manusia semakin tersaingi

karena beberapa *skill* telah mampu dilakukan oleh AI (Fauzan, 2020). Persaingan kerja yang telah tinggi semakin ketat dengan adanya “persaingan dengan mesin”.

Kondisi-kondisi di atas jelas memberi dampak psikologis pada para pencari kerja, utamanya *fresh graduate*. *Fresh graduate* merujuk pada mahasiswa yang baru saja lulus perguruan tinggi baik jenjang diploma maupun sarjana dan belum memiliki pengalaman bekerja formal sebelumnya. Menurut data BPS, Tingkat Pengangguran Terbuka lulusan diploma adalah sebesar 6,89% dan sarjana sebesar 6,24% (BPS, 2019). Tingkat penyerapan kerja yang rendah dan persaingan yang ketat semakin menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas diri.

Salah satu hal yang dapat menghambat perkembangan sumber daya manusia untuk menjadi berkualitas adalah rasa takut akan kegagalan (*fear of failure*) (Nainggolan, 2007). Ketakutan akan kegagalan (*fear of failure*) merupakan sebuah kecenderungan untuk berusaha menghindari kegagalan dalam mencapai sesuatu karena seseorang merasakan “*shame*” ketika mengalami kegagalan tersebut. *Shame* disini dapat meliputi rasa sakit dan tidak nyaman dimana seseorang merasa keseluruhan diri mereka adalah kegagalan, kebodohan, dan keburukan (Elliot & Thrash, 2004). Menurut Lazarus (1991), emosi rasa malu atau rasa hina dapat dialami ketika seseorang merasakan adanya perubahan di lingkungan sekitar yang diyakini akan mempengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai sebuah tujuan atau cita-cita (Conroy, 2001). Selain itu, *fear of failure* juga dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk menilai sebuah situasi yang memungkinkan untuk gagal dan menghubungkannya dengan kemungkinan konsekuensi dari kegagalan tersebut (Conroy, Kaye, & Fifer, 2007).

Dalam hal ini, para *fresh graduate* memersepsikan kondisi-kondisi yang telah dijelaskan pada paragraf awal sebagai perubahan yang kemudian dinilai mampu menghambat pencapaian tujuan mereka, yaitu menghindari ditolak perusahaan, menghindari menjadi penganggur serta memperoleh pekerjaan. Setelah itu mereka juga cenderung melakukan penilaian mengenai konsekuensi-konsekuensi yang akan didapat akibat kegagalan tersebut, seperti rasa malu, merasa gagal, kepercayaan diri menurun, dan lain sebagainya.

*Fear of failure* dapat menjadi faktor penyebab seseorang tidak mengaktualisasikan diri mereka (Conroy, Willow, & Metzler, 2002; Nainggolan, 2007). Disaat seharusnya para pencari kerja meningkatkan kualitas diri, mereka justru seringkali mengalami *fear of failure*. Ketika tidak diatasi dengan baik, maka akan menyebabkan buruknya performa dan perasaan negatif. Perasaan takut yang berlebihan, intens dan berkelanjutan akan membuat seseorang mengalami *distress* yang dapat menghambat mereka untuk berkembang.

Manusia cenderung mengamankan diri dengan menghindari kemungkinan untuk gagal dan mengalami “*shame*” dengan tidak mau mencoba. Hal ini sejalan dengan hasil dari beberapa penelitian yang menemukan bahwa *fear of failure* menyebabkan perilaku prokrastinasi (Setyadi & Mastuti, 2014). Bagi para *fresh graduate*, perilaku menghindar dan prokrastinasi ini dapat semakin menghambat mereka untuk mendapat pekerjaan (Rachmady & Aprilia, 2018). Hal ini dikarenakan individu cenderung menghindari adanya kompetisi yang mana meningkatkan risiko mereka untuk

mengalami kegagalan (Trisnawati, 2013). Penghindaran ini dapat berbentuk ketidakmauan untuk terus mencoba melamar pekerjaan.

Bagi beberapa orang dengan *fear of failure* yang tinggi, mereka merasa tidak kompeten pada segala hal (Elliot & Thrash, 2004). Rasa keraguan akan potensi yang dimiliki dapat menghambat para *fresh graduate* untuk mengoptimalkan kemampuan yang telah dimiliki dan mengembangkan kemampuan yang belum dimiliki. Rasa takut kegagalan yang tinggi dapat mencegah mereka untuk mencoba hal-hal baru akibat perasaan untuk menghindari sakitnya kegagalan. Rasa takut ini juga mampu membuat mereka tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan (Nainggolan, 2007). *Fresh graduate* yang memiliki *fear of failure* yang tinggi juga cenderung memiliki kinerja yang buruk terutama pada situasi baru yang dipersepsikan penuh tekanan (Conroy, 2003), misalnya saat tes atau wawancara lamaran kerja.

Selain itu, *fear of failure* yang tinggi ditemukan berhubungan dengan adanya dampak negatif fisik dan psikologis seperti gangguan makan, kecemasan, kekhawatiran, rasa malu, dan depresi (Rachmady & Aprilia, 2018; Sagar & Jowett, 2010; Sagar, Lavalley, & Spray, 2009). Hal ini tentu menyebabkan kesejahteraan diri para *fresh graduate* menjadi rendah.

Untuk memperjelas pemahaman mengenai kondisi yang sesungguhnya, Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa subjek yang merupakan pencari kerja *fresh graduate*. Hasil dari wawancara dengan subjek pertama, berinisial P, wanita berusia 21 tahun, adalah sebagai berikut:

“Aku sedih, bingung, khawatir. Soalnya *ngelihat* anak-anak juga *udah pada* dapat kerja padahal sesama *fresh graduate*. Aku takut ketinggalan jauh. *Ngerasa* apa aku belum pantas dapat pekerjaan. Setiap hari aku *overthinking*, sampai sering *kebawa* mimpi dan jadi *baperan* di segala aspek padahal sebelumnya *ngga* pernah *kaya gitu*. Aku *ngga* punya pemasukan, *ngga* enak di rumah cuma *goler-goleran*, *pengen* cepat mengerjakan sesuatu, *ngga* *diem aja*. Aku malu sama tetangga sama saudara-saudara. Pernah di beberapa waktu, saking *insecure*-nya masalah cari kerja, aku sampai *bener-bener ngga* berani buka *job portal* terutama LinkedIn. *Bener-bener* takut sampai *ngga* mau buka, *ngga* mau cari kerja kira-kira selama hampir sebulan.”

Wawancara kedua dilakukan dengan subjek yang lain berinisial F, wanita berusia 22 tahun. Hasilnya sebagai berikut:

“Aku merasa *insecure* sih, soalnya *ngerasa skill*-nya kurang, suka minder, nanti bisa bersaing *ngga*? Aku bisa *keterima* kerja *ngga*, ya, kalau *skill*-ku cuma *segini*? Dan juga kalau belum ada pekerjaan yang *nyantol tuh kaya ngerasa ngga* berguna, *gitu*. Jadinya berdampak ke kehidupan sehari-hariku. Jadi susah tidur, *ngga pede* mau *ngapa-ngapain*. Jadinya malah pernah... selama dua minggu *ngga* gerak sama sekali buat *nyari* kerja.”

Wawancara terakhir dilakukan dengan subjek berinisial S, wanita berusia 21 tahun.

Didapatkan hasil:

“Perasaanku jelas mulai *stress*. Kalo dari aku nya *sebenarnya* daftar dimana aja daripada *ngga* kerja *to* pikirku sebagai *fresh graduate* lah biasa. Tapi ternyata justru *kayak* ekspektasi orang-orang ke aku itu kerjanya di tempat yang langsung *wah gitu*. Ya *bener* sih siapa yang *ngga* mau kerja *ndek* perusahaan *gede*, tapi sebagai *fresh graduate sing* baruuuuuu *mentas* dari kuliah, rasanya bikin CV *iku ae sik* kagok *pol*, syukur-syukur ada panggilan kerja *wis an*. Tapi tambah *stress* ketika kita merasa *udah* berusaha ini, *ehh* orang-orang seenaknya bilang kita *cuma diem* di rumah. Padahal tanpa mereka tau sini tiap hari *mewek wedi gak dapet* kerja”

Dari hasil wawancara pada ketiga subjek disimpulkan bahwa mereka merasakan kekhawatiran, kegelisahan, dan ketakutan akibat belum kunjung mendapat pekerjaan. Mereka juga merasakan penurunan kepercayaan diri dan merasa nilai diri mereka menurun. Mereka juga merasakan perasaan malu dan tertekan atas pendapat dari orang lain mengenai mereka, utamanya akibat harapan dari keluarga dan orang tua. Mereka

bahkan telah menunjukkan perilaku *withdrawal* akibat rasa takut itu dengan menghindari kemungkinan munculnya kembali kegagalan lain dengan berhenti dan terus menunda usaha melamar pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *fear of failure* adalah pengalaman masa kanak-kanak, pengalaman belajar, *self-efficacy*, persepsi individu mengenai lingkungan sekitarnya, dan atribut orang tua (Conroy, 2001). Dari situ dapat dilihat bahwa persepsi terhadap harapan orang tua dapat mempengaruhi *fear of failure*. Menurut sebuah penelitian, orang Indonesia khususnya suku Jawa dan Sunda memiliki tingkat ketergantungan pada orang tua yang lebih tinggi dimana para orang tua (20.403 orang) mengharapkan keturunan mereka untuk mematuhi perintah mereka dibandingkan negara lain seperti Korea, Singapura, dan Amerika yang cenderung menginginkan anak mereka untuk mandiri (Anwar & Qonita, 2019).

Pada para *fresh graduate*, pengaruh dari orang tua masih kuat meskipun mereka berada pada proses transisi menuju kehidupan yang mandiri (*emerging adults*). Menurut Youniss dan Smollar (1985), pada tahap *emerging adults*, individu masih melihat orang tua mereka sebagai figur otoritas yang berhak menetapkan aturan dan ekspektasi terhadap perilaku mereka. Selain itu, dibandingkan dengan budaya Eropa yang mulai melepaskan anaknya ketika dinilai telah mampu mandiri, orang tua di Asia cenderung selalu mengungkapkan harapan-harapannya meskipun individu telah memasuki masa dewasa awal (Oishi & Sullivan, 2005). Terlebih lagi masyarakat Indonesia menjunjung tinggi budaya *filial piety*. Menurut Tho dan Binh (2012), *filial piety* merupakan kondisi dimana anak menunjukkan rasa hormat dan taat kepada orang

tua. Menurut Koentjoroningrat (1991), tradisi di hampir semua suku bangsa di Indonesia menempatkan posisi orang tua di peringkat yang tinggi dan harus dihormati sehingga secara etika seseorang diwajibkan untuk selalu menurut pada orang tua (Johara & Lutfi, 2015). Pada dasarnya, seorang individu selalu mengharapkan penghargaan dari orang tuanya sehingga mereka akan berusaha mencapai kesuksesan-kesuksesan untuk hal itu (Nainggolan, 2007). Orang tua akan menentukan harapan dan secara tidak langsung mengajarkan nilai-nilai pada individu, lalu standar ini akan diinternalisasi sebagai sesuatu yang juga penting dan bernilai bagi diri mereka sehingga harus dicapai (Chatterjee & Sinha, 2013). Pemaparan diatas menunjukkan signifikansi orang tua beserta harapannya sebagai sesuatu yang harus ditaati oleh *fresh graduate* dalam setiap perilakunya.

Harapan-harapan orang tua dapat dipersepsikan sebagai motivasi maupun tekanan oleh individu. Para orang tua seringkali membebankan cita-cita mereka yang belum terpenuhi untuk diwujudkan oleh anak mereka terlepas dari kemampuan, bakat, dan minatnya (Chatterjee & Sinha, 2013; Sasikala & Karunanidhi, 2011). Menurut Kartono (1990), ketika tuntutan orang tua semakin tinggi, individu dapat makin merasa takut dan panik membayangkan jika mereka gagal akan membuat orang tuanya kecewa dan mengambil kasih sayang dari mereka. Harapan orang tua dapat membuat seseorang mengalami tekanan mental yang mengarahkan kepada ketidakpercayaan diri, dan berujung pada kegagalan pencapaian. Persepsi terhadap harapan orang tua yang tinggi membuat seseorang mengalami gejala emosional yang membuat mereka tidak nyaman, putus asa, bahkan cenderung selalu merasa takut di situasi-situasi baru (Chatterjee &



Sinha, 2013). Sebaliknya, menurut Bandura, dkk. (1996), persepsi terhadap harapan orang tua yang tinggi mampu membuat seseorang memiliki efikasi diri yang baik (Chatterjee & Sinha, 2013).

Beberapa penelitian juga telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap harapan orang tua dengan *fear of failure*. Beberapa penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap harapan orang tua dengan *fear of failure* pada konteks populasi mahasiswa (Hidayah, 2012; Nainggolan, 2007; Sinaga, 2019). Hubungan positif yang signifikan antara keduanya juga ditemukan pada penelitian dengan konteks siswa (Muhid & Mukarromah, 2018). Namun terdapat penelitian lain yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi terhadap harapan orang tua dan *fear of failure* (Ningrum & Suprihatin, 2019). Dari pemaparan tersebut dapat dilihat bahwa masih terdapat inkonsistensi hasil mengenai arah hubungan dari persepsi terhadap harapan orang tua dengan *fear of failure*. Peneliti menduga perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh penggunaan alat ukur dan teknik analisis yang berbeda, serta melibatkan variabel ketiga.

*Fear of failure* dapat menyebabkan motivasi untuk meningkatkan performa, namun jika tidak diatasi dengan tepat dapat menyebabkan *distress*, permasalahan fisik dan psikologis serta penurunan performansi bagi para *fresh graduate* yang sedang menganggur dan mencari pekerjaan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa ketakutan akan kegagalan juga dipengaruhi oleh kadar keyakinan individu akan kemampuannya melakukan sesuatu yang ingin dicapai, yang dalam hal ini adalah harapan ideal dari

orang tua (Muhid & Mukarromah, 2018; Ningrum & Suprihatin, 2019; Sasikala & Karunanidhi, 2011; Wang & Heppner, 2002). Sehingga peneliti berasumsi bahwa persepsi *fresh graduate* mengenai pemenuhan harapan orang tua memiliki peran terhadap hubungan antara persepsi terhadap harapan orang tua dengan rasa takut akan kegagalan.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian serta kurangnya literatur mengenai topik ini menjadikannya penting bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut. Oleh sebab itu, penelitian ini akan melihat apakah ada pengaruh persepsi terhadap harapan orang tua dengan *fear of failure* dengan variabel persepsi terhadap pemenuhan harapan orang tua sebagai variabel moderator.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari penjelasan pada latar belakang, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terjadi adalah adanya rasa takut akan kegagalan pada para pencari kerja yang berstatus *fresh graduate*. Pencari kerja *fresh graduate* dituntut untuk harus dapat meningkatkan kualitas diri di tengah ketatnya persaingan mencari kerja. Di satu sisi, mereka rentan mengalami *fear of failure* akibat sulitnya proses mencari kerja tersebut. *Fear of failure* dapat menjadi peningkat performa namun sekaligus dapat berubah menurunkan performa jika tidak diantisipasi dengan tepat. Ketika FF terlalu berlebihan dan menjadi negatif, akan berdampak pada kesehatan fisik maupun mental para pencari kerja tersebut. Maka dari itu penting untuk mengetahui hal – hal yang dapat berkaitan dengan munculnya rasa takut akan kegagalan.

Salah satu hal yang mampu menaikkan sekaligus menurunkan FF adalah persepsi terhadap harapan orang tua. Menurut beberapa penelitian, persepsi seseorang terhadap harapan orang tua memiliki keterkaitan secara positif dengan tingkat FF. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi harapan yang dipersepsikan, maka semakin tinggi tingkat FF yang dimiliki dan sebaliknya (Hidayah, 2012; Muhid & Mukarromah, 2018; Nainggolan, 2007). Ketiga penelitian ini dilakukan pada konteks siswa, mahasiswa Universitas Diponegoro dan mahasiswa rantau Universitas Negeri Jakarta. Namun pada penelitian yang lain yang dilakukan terhadap mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi, persepsi terhadap harapan orang tua ditemukan memiliki hubungan yang negatif terhadap tingkat FF. Artinya, semakin tinggi tingkat harapan orang tua yang dipersepsikan, semakin rendah tingkat FF individu tersebut, dan sebaliknya (Ningrum & Suprihatin, 2019).

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa harapan orang tua dapat dipersepsikan sebagai motivasi maupun sebagai tekanan. Pada penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif, responden mempersepsikan harapan orang tua yang tinggi sebagai sebuah tekanan sehingga semakin tinggi persepsi harapan orang tua semakin tinggi pula rasa takut akan kegagalan yang dialami.

Sebaliknya, pada penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif yang signifikan antara keduanya, responden yang merupakan mahasiswa pejuang skripsi mempersepsikan harapan orang tua yang tinggi sebagai motivasi sehingga mereka cenderung bekerja lebih keras dibandingkan dengan mahasiswa yang cenderung lebih santai akibat persepsi harapan orang tua yang rendah (Ningrum & Suprihatin, 2019).

Adanya perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh perbedaan alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi terhadap harapan orang tua. Pada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil bahwa keduanya berhubungan positif, yang digunakan adalah alat ukur milik Sasikala & Karunanidhi (2011) yang bernama *Perception of Parental Expectation Inventory* (PPEI). Sedangkan penelitian yang menunjukkan hubungan yang negatif menggunakan alat ukur yang disusun oleh peneliti sendiri (Ningrum & Suprihatin, 2019). Keduanya mengukur persepsi terhadap harapan orang tua dengan dimensi yang berbeda. Alat ukur PPEI mengukur persepsi terhadap tinggi rendahnya harapan orang tua berdasarkan *domain* dari harapan-harapan orang tua, seperti harapan pribadi, harapan akademik, harapan karir, dan ambisi orang tua. Sedangkan alat ukur yang disusun oleh Ningrum & Suprihatin (2019) mengukur sesuai aspek – aspek persepsi, yaitu secara kognitif, afektif, dan konatif mengenai karakteristik harapan orang tua menurut Conger.

Perbedaan hasil penelitian juga dapat disebabkan oleh perbedaan analisis yang digunakan. Pada penelitian yang menunjukkan hubungan negatif antara persepsi harapan orang tua dan ketakutan akan kegagalan, dilakukan uji korelasi parsial dengan pengontrolan variabel lain yaitu efikasi diri (Ningrum & Suprihatin, 2019). Sedangkan pada penelitian yang menunjukkan hasil sebaliknya menggunakan analisis regresi sederhana antara kedua variabel tersebut.

Peneliti menduga bahwa persepsi terhadap harapan orang tua memiliki hubungan dengan *fear of failure* pada *fresh graduate*. Hal ini didasarkan pada pemaparan bahwa para *fresh graduate* masih melihat orang tua mereka sebagai figur otoritas yang berhak

menetapkan aturan dan ekspektasi terhadap perilaku mereka. Persepsi mereka terhadap harapan-harapan yang diberikan orang tua mampu menjadi motivasi untuk berkinerja lebih baik maupun menjadi tekanan dan rasa takut akan kegagalan yang berlebihan dan dapat berdampak pada buruknya performa maupun kesejahteraan diri. Perbedaan reaksi ini dapat dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai seberapa mampu dirinya memenuhi harapan tersebut (Aglia & Renk, 2008; Leung, Hou, Gati, & Li, 2011; Muhid & Mukarromah, 2018). Jadi, selain karena hal-hal yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa terdapat variabel lain yang berperan terhadap hubungan antara tingkat harapan orang tua dengan rasa takut kegagalan, yaitu variabel persepsi terhadap pemenuhan harapan orang tua.

Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti topik pengaruh persepsi terhadap harapan orang tua terhadap *fear of failure* pada pencari kerja *fresh graduate* dengan persepsi terhadap pemenuhan harapan orang tua sebagai variabel moderator.

### **1.3. Batasan Masalah**

#### **1.3.1. Pencari Kerja *Fresh Graduate***

Pencari kerja merupakan orang yang sedang berada dalam proses pencarian pekerjaan. *Fresh graduate* merupakan orang yang telah menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi dalam kurun waktu satu tahun terakhir dan belum memiliki pengalaman bekerja (Nurjanah, 2020).

### **1.3.2. Ketakutan akan Kegagalan (*Fear of Failure*)**

Ketakutan akan kegagalan merupakan kecenderungan untuk menilai sebuah situasi yang memungkinkan untuk gagal dan menghubungkannya dengan kemungkinan konsekuensi dari kegagalan tersebut (Conroy et al., 2007).

### **1.3.3. Persepsi terhadap Harapan Orang Tua**

Persepsi terhadap harapan orang tua adalah persepsi anak terhadap tinggi rendahnya harapan orang tua terkait performansi akademik, karir, harapan pribadi, dan ambisi orang tua (Sasikala & Karunanidhi, 2011).

### **1.3.4. Persepsi terhadap Pemenuhan Harapan Orang Tua**

Persepsi terhadap pemenuhan harapan orang tua adalah persepsi individu mengenai seberapa jauh dirinya mampu memenuhi harapan orang tuanya (Sasikala & Karunanidhi, 2011).

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang sudah diidentifikasi diatas, penelitian ini berusaha menjawab pertanyaan:

1. Apakah persepsi terhadap orang tua memiliki pengaruh terhadap *fear of failure* pada pencari kerja yang berstatus *fresh graduate*?
2. Apakah persepsi pemenuhan harapan orang tua memoderasi persepsi harapan orang tua dengan *fear of failure* pada pencari kerja yang berstatus *fresh graduate*?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui secara empiris seberapa kuat pengaruh persepsi terhadap orang tua dengan *fear of failure* pada pencari kerja *fresh graduate*.
2. Menganalisis efek moderasi variabel persepsi pemenuhan harapan orang tua pengaruh persepsi terhadap orang tua dengan *fear of failure* pada pencari kerja *fresh graduate*.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya serta dapat bermanfaat bagi pembaca utamanya para *fresh graduate* dalam mengambil sikap mengenai hal – hal yang menjadi *stressor* baik dan buruk dalam mencari kerja.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, khususnya untuk *fresh graduate* beserta keluarga, sehingga kemudian mampu menentukan sikap untuk mengatasi masalah yang ada.