

ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh *Career Decision-Making Self-Efficacy* terhadap Kecemasan Karir pada Mahasiswa Tingkat Akhir

Nabillah Inaz Romadhona Putra* & Herdina Indrijati

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

Corresponding E-mail: *nabillah.inaz.romadhona-2022@psikologi.unair.ac.id

ABSTRAK

Mahasiswa tingkat akhir merupakan kelompok yang rentan mengalami kecemasan karir karena berada pada fase transisi dari dunia akademik ke dunia kerja. Tantangan tersebut diperberat oleh penurunan penyerapan tenaga kerja di Indonesia yang menyebabkan persaingan kerja semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei daring. Partisipan penelitian berjumlah 99 mahasiswa tingkat akhir Strata 1 (S1) berusia 18-25 tahun yang sedang dalam proses penyelesaian skripsi. Instrumen yang digunakan adalah skala *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form* (CDMSE-SF) versi adaptasi Purnama dan Ernawati (2021) dan *Career Anxiety Scale* (CAS) versi adaptasi Zulfahmi dan Andriany (2021). Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistics 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CDMSE berpengaruh negatif signifikan terhadap kecemasan karir ($B = -1,114$; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,213$ yang mengindikasikan bahwa CDMSE mampu menjelaskan 21,3% variasi pada kecemasan karir. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir berperan sebagai faktor protektif terhadap kecemasan karir pada masa transisi mahasiswa tingkat akhir menuju dunia profesional.

Kata kunci: *career decision-making self-efficacy*, kecemasan karir, mahasiswa tingkat akhir

ABSTRACT

Final-year undergraduate students are particularly vulnerable to career anxiety as they are at the transitional phase from academic life to the workforce. This challenge is intensified by the declining absorption of labor in Indonesia, which has resulted in an increasingly competitive job market. This study aims to examine the influence of Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) on career anxiety among final-year undergraduate students in Indonesia. This research used a quantitative approach with data collected through an online survey. Participants were 99 final-year undergraduate (S1) students aged 18-25 years who were completing their undergraduate thesis. The instruments used were the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form (CDMSE-SF) adapted by Purnama and Ernawati (2021) and the Career Anxiety Scale (CAS) adapted by Zulfahmi and Andriany (2021). Data were analyzed using simple linear regression with IBM SPSS Statistics 29. The results showed that CDMSE has a significant negative influence on career anxiety ($B = -1.114$; $p < 0.001$), with a coefficient of determination of $R^2 = 0.213$, indicating that CDMSE explains 21.3% of the variance in career anxiety. These findings confirm that self-belief in career decision-making serves as a protective factor against career anxiety during the transition of final-year students toward professional life.

Keywords: *career decision-making self-efficacy, career anxiety, final-year undergraduate students*

PENDAHULUAN

Mahasiswa tingkat akhir merupakan calon sarjana yang diharapkan telah memiliki arah tujuan dalam menjalankan tugas perkembangan berikutnya, yaitu bekerja pada bidang yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Secara perkembangan psikologis, mahasiswa tingkat akhir umumnya berada pada fase *emerging adulthood*, yaitu rentang usia 18-25 tahun yang ditandai dengan pencarian identitas, ketidakstabilan peran sosial, dan upaya mencapai kemandirian pribadi maupun finansial (Arnett, 2000). Hurlock (1997) menyatakan bahwa salah satu tugas perkembangan terpenting pada fase dewasa awal adalah pemilihan karir atau pekerjaan, yang merupakan tugas sulit namun krusial dalam membentuk identitas dewasa. Arnett (2016) menegaskan kembali bahwa kedewasaan pada fase ini tidak ditentukan oleh status sosial seperti pernikahan atau pekerjaan tetap, melainkan oleh kemampuan individu mengambil tanggung jawab atas dirinya sendiri, membuat keputusan secara mandiri, dan mencapai kemandirian finansial.

Tugas perkembangan karir pada fase ini dijelaskan secara komprehensif oleh Super (1980, 1990) melalui *Life-Span, Life-Space Career Theory*. Teori ini memandang karir sebagai proses sepanjang hayat yang terdiri atas tahap pertumbuhan (*growth*), eksplorasi (*exploration*), pemantapan (*establishment*), pemeliharaan (*maintenance*), dan penurunan (*disengagement*). Mahasiswa tingkat akhir berada pada masa transisi dari tahap eksplorasi menuju pemantapan, periode di mana mereka diharapkan telah memiliki kematangan karir, mampu mengintegrasikan potensi pribadi dengan tuntutan dunia kerja, serta menetapkan rencana karir yang realistis (Super, 1990). Karakteristik *age of instability* dan *age of feeling in-between* pada fase *emerging adulthood* membuat proses eksplorasi tersebut berlangsung dalam kondisi yang belum stabil, sehingga mahasiswa tingkat akhir rentan mengalami tekanan psikologis, khususnya dalam bentuk kecemasan, ketika tugas-tugas eksplorasi dirasa belum terselesaikan (Arnett, 2000; Super, 1990).

Kondisi tersebut diperberat oleh pasar kerja di Indonesia yang semakin ketat. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang diolah Tim Jurnalisme Data Harian Kompas (2024), penyerapan tenaga kerja sektor formal terus menurun, dari 15,6 juta orang pada periode 2009-2014, menjadi 8,5 juta pada 2014-2019, dan hanya 2 juta pada 2019-2024. Badan Pusat Statistik (2026) mencatat jumlah pengangguran terbuka dari lulusan jenjang universitas pada Februari 2025 mencapai 1.010.652 orang, sementara Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) mencatat pada 2025 bahwa perguruan tinggi setiap tahun meluluskan sekitar 1,26 juta sarjana. Lebih lanjut, analisis LPEM FEB UI terhadap data Sakernas Agustus 2025 menunjukkan bahwa durasi rata-rata masyarakat Indonesia untuk memperoleh pekerjaan setelah menyelesaikan pendidikan terakhir adalah 19,8 bulan (Ramadhan & Rahman, 2025). Data-data tersebut menunjukkan bahwa belum optimalnya keterserapan lulusan perguruan tinggi ke dunia kerja merupakan realita yang dihadapi calon sarjana di Indonesia.

Ketimpangan antara jumlah lulusan dan ketersediaan lapangan kerja berpotensi memunculkan tekanan psikologis pada mahasiswa tingkat akhir, terutama dalam bentuk kecemasan terhadap karir. Rizki dan Pasaribu (2021) mengemukakan bahwa kompetisi kerja yang ketat menjadi pemicu utama kecemasan, terutama ketika mahasiswa menyadari bahwa keberhasilan pasca-lulus tidak hanya bergantung pada kemampuan akademik, tetapi juga pada daya saing di pasar kerja. Pandangan ini didukung oleh Birkollu dan Ekizoglu (2016) yang menemukan bahwa keterbatasan peluang kerja berkorelasi signifikan dengan peningkatan kecemasan mahasiswa tingkat akhir, serta Mutlu dan Esen (2021) yang menegaskan bahwa ketidakpastian prospek kerja merupakan salah satu

prediktor utama munculnya *career anxiety*. Secara empiris di Indonesia, Maghfiroh (2023) melaporkan bahwa 68,4% mahasiswa tingkat akhir berada pada kategori kecemasan karir sedang, sementara Hanim dan Ahlas (2020) menemukan 41% mahasiswa mengalami kecemasan tinggi dan 55% kecemasan sedang dalam menghadapi dunia kerja. Survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 31 mahasiswa tingkat akhir juga menunjukkan 64,52% responden mengalami kecemasan karir kategori sedang dan 35,48% kategori tinggi, sehingga mempertegas bahwa kecemasan karir merupakan permasalahan nyata dan relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Secara konseptual, kecemasan karir dapat dipahami melalui *Anxiety Theory* yang dikemukakan Goodstein (1965), yang mendefinisikan kecemasan sebagai reaksi emosional terhadap situasi yang dipersepsikan sebagai ancaman bagi keseimbangan psikologis individu. Pada mahasiswa tingkat akhir, ancaman tersebut termanifestasi dalam bentuk kekhawatiran terhadap tuntutan profesional, ketakutan akan kegagalan dalam mencari pekerjaan, dan keraguan akan kompetensi diri. Berdasarkan kerangka tersebut, Tsai dkk. (2017) mengembangkan konsep *career anxiety* untuk menggambarkan kondisi psikologis negatif yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan perilaku akibat ketidakpastian dalam eksplorasi dan pengambilan keputusan karir. Tsai dkk. (2017) mengidentifikasi empat faktor utama yang berkontribusi terhadap kecemasan karir, yaitu keyakinan irasional tentang pekerjaan (*irrational beliefs about employment*), keterampilan personal (*personal skills*), lingkungan kerja (*working environment*), dan pelatihan profesional (*professional training*). Bandura (1997) menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri rendah cenderung memandang tugas sulit sebagai ancaman dan mengalami kecemasan tinggi, sedangkan individu dengan efikasi diri tinggi melihat tugas yang sama sebagai tantangan untuk dikuasai. Penelitian Belle dkk. (2021) memperkuat pandangan ini dengan menemukan bahwa modal psikologis termasuk komponen efikasi diri berkorelasi negatif dengan kecemasan kerja, sementara Jonck (2021) menegaskan peran efikasi diri profesional sebagai faktor protektif terhadap kecemasan dalam pemilihan karir.

Meskipun konsep efikasi diri secara umum telah banyak digunakan dalam penelitian kecemasan karir, konsep tersebut dinilai kurang sensitif terhadap konteks pengambilan keputusan karir yang dialami mahasiswa tingkat akhir. Taylor dan Betz (1983) mengembangkan konstruk yang lebih spesifik, yaitu *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya menjalankan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan karir secara berhasil. CDMSE mencakup lima dimensi, yaitu penilaian diri yang akurat (*accurate self-appraisal*), pengumpulan informasi pekerjaan (*gathering occupational information*), pemilihan tujuan karir (*goal selection*), perencanaan (*planning*), dan penyelesaian masalah (*problem solving*). Karena dimensi-dimensi tersebut berkaitan langsung dengan tugas perkembangan karir mahasiswa tingkat akhir, CDMSE dipandang lebih representatif dibandingkan efikasi diri umum dalam menjelaskan dinamika kecemasan karir pada populasi ini (Betz & Luzzo, 1996).

Hubungan antara CDMSE dan kecemasan karir dapat diuraikan melalui *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang dikembangkan Lent dkk. (1994, 2002). SCCT menekankan adanya hubungan timbal balik antara efikasi diri, ekspektasi hasil, dan tujuan karir. Mahasiswa dengan CDMSE tinggi cenderung memiliki ekspektasi positif terhadap pilihan karirnya, mampu menetapkan tujuan yang jelas, dan lebih siap menghadapi hambatan, sedangkan CDMSE rendah memperkuat ekspektasi negatif, menumbuhkan keraguan terhadap kemampuan diri, dan pada akhirnya meningkatkan kecemasan karir. Sejumlah penelitian empiris mendukung pola hubungan ini. Koen dkk. (2012) menemukan bahwa

intervensi peningkatan CDMSE secara signifikan mengurangi kecemasan karir dan meningkatkan kesiapan transisi karir, Jonck (2021) menunjukkan bahwa CDMSE berperan sebagai mediator antara kesejahteraan psikologis dan kecemasan dalam pemilihan karir, sedangkan Li dan He (2025) melaporkan korelasi positif yang kuat antara kesulitan pengambilan keputusan karir dan tingkat kecemasan kerja ($r = 0,628$).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menggunakan konsep efikasi diri secara umum dan belum secara eksplisit menempatkan CDMSE sebagai variabel utama dalam menjelaskan kecemasan karir, khususnya pada konteks mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Jonck (2021) bahkan menyatakan bahwa "*career choice anxiety linked with career self-efficacy is largely a novel research terrain internationally*" (hlm. 946), yang menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dijangkau. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan CDMSE sebagai variabel utama untuk menjelaskan kecemasan karir dalam konteks mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career decision-making self-efficacy* terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian survei. Menurut Neuman (2014), pendekatan kuantitatif menekankan pada pengukuran variabel-variabel penelitian secara numerik dan analisis data menggunakan prosedur statistik, sedangkan penelitian survei merupakan tipe penelitian kuantitatif di mana peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur kepada sejumlah besar responden mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku mereka. Tipe survei dipilih karena variabel yang diukur bersifat laten, penelitian tidak melakukan manipulasi terhadap variabel independen, dan data yang dibutuhkan bukan berupa isi dokumen. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form yang disebarluaskan melalui berbagai media sosial seperti WhatsApp, Instagram, LinkedIn, dan TikTok, yang memuat lembar penjelasan penelitian beserta persetujuan partisipasi (*informed consent*), data demografis responden, dua butir *attention check*, serta skala kedua variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) dan variabel dependen adalah kecemasan karir (*career anxiety*).

Partisipan

Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria inklusi partisipan meliputi: 1) mahasiswa aktif program studi sarjana Strata 1 (S1) di perguruan tinggi di Indonesia; 2) sedang dalam proses penyelesaian tugas akhir atau skripsi; 3) berada pada minimal semester 7; dan 4) berusia 18-25 tahun (Kemendikbudristek, 2020). Penentuan jumlah sampel dilakukan melalui *a priori power analysis* menggunakan *software* G*Power versi 3.1 (Faul dkk., 2009). Dengan pendekatan konservatif menggunakan *effect size* $f^2 = 0,15$ (kategori *medium*; Cohen, 1992), tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, *statistical power* $(1-\beta) = 0,95$, dan jumlah prediktor = 1, diperoleh jumlah sampel minimal sebesar 89 partisipan.

Pengambilan data utama dilaksanakan pada 24-30 April 2026 dan memperoleh 119 responden. Setelah dilakukan *screening* berdasarkan kriteria inklusi dan dua butir *attention check*, sebanyak 20 responden dieliminasi, sehingga jumlah subjek akhir yang dianalisis adalah 99 mahasiswa tingkat akhir (82 perempuan; 17 laki-laki) dengan

rata-rata usia 21,79 tahun ($SD = 0,63$) dan seluruhnya berada pada semester 8. Mayoritas subjek berasal dari perguruan tinggi di Pulau Jawa (81,82%) dan rumpun fakultas Sosial dan Humaniora (67,68%). Responden survei awal, uji coba instrumen, dan pengambilan data utama merupakan kelompok yang berbeda satu sama lain.

Pengukuran

Variabel CDMSE diukur menggunakan *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form* (CDMSE-SF) yang dikembangkan oleh Betz, Klein, dan Taylor (1996) berdasarkan konstruk asli Taylor dan Betz (1983), yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Purnama dan Ernawati (2021) menjadi 10 item dengan lima pilihan jawaban (1 = "Tidak Pernah" hingga 5 = "Selalu"). Adaptasi tersebut memiliki validitas konstruk yang baik berdasarkan *Confirmatory Factor Analysis* ($RMSEA = 0,022$; $SRMR = 0,020$; $CFI = 0,99$; $GFI = 0,99$) dengan *construct reliability* sebesar 0,929. Karena adaptasi tersebut divalidasi pada siswa SMA, peneliti melakukan uji coba (*pilot study*) terhadap 75 mahasiswa tingkat akhir S1. Hasil uji coba menunjukkan seluruh item valid dengan nilai *corrected item-total correlation* 0,645-0,805 ($> r$ tabel 0,2272) dan reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,934. Pada data utama penelitian ($N = 99$), skala CDMSE-SF memiliki reliabilitas sebesar $\alpha = 0,804$.

Variabel kecemasan karir diukur menggunakan *Career Anxiety Scale* (CAS) yang dikembangkan oleh Tsai dkk. (2017) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Zulfahmi dan Andriany (2021) untuk konteks mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. CAS terdiri dari 25 item dengan empat pilihan jawaban (1 = "Sangat Tidak Sesuai" hingga 4 = "Sangat Sesuai") yang mengukur empat dimensi, yaitu *personal ability*, *irrational beliefs about employment*, *employment environment*, dan *professional education and training*. Adaptasi tersebut memiliki validitas konstruk yang baik dengan *factor loading* berkisar 0,54-0,83 ($> 0,5$; Hair dkk., 2019) dan reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0,91, sehingga tidak dilakukan uji coba ulang. Pada data utama penelitian, skala CAS memiliki reliabilitas sebesar $\alpha = 0,926$.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan *software* IBM SPSS Statistics versi 29. Peneliti terlebih dahulu melakukan analisis statistik deskriptif serta uji interkorelasi Pearson *product moment* antara variabel CDMSE, kecemasan karir, jenis kelamin, dan rumpun fakultas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *Shapiro-Wilk Test*; Razali & Wah, 2011), uji linearitas (*test for linearity*), dan uji homoskedastisitas menggunakan Uji Glejser (Ghozali, 2018). Setelah asumsi terpenuhi, uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui signifikansi, arah, dan besar pengaruh CDMSE terhadap kecemasan karir.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 99 subjek penelitian terdiri dari 82 perempuan (82,83%) dan 17 laki-laki (17,17%), dengan mayoritas berusia 22 tahun (62,63%) dan 21 tahun (28,28%). Seluruh subjek (100%) berada pada semester 8. Variabel CDMSE memiliki nilai $M = 40,00$ ($SD = 5,855$; $Min = 21$; $Max = 50$; *skewness* = -0,861; *kurtosis* = 1,067) dengan rentang skor teoritis 10-50, yang mengindikasikan bahwa secara umum tingkat CDMSE responden berada pada kategori tinggi. Variabel kecemasan karir memiliki nilai $M = 55,91$ ($SD = 14,135$; $Min = 25$; $Max = 83$; *skewness* = -0,190;

kurtosis = -0,735) dengan rentang skor teoritis 25-100, yang mengindikasikan bahwa tingkat kecemasan karir responden cenderung berada pada kategori sedang ke rendah.

Hasil uji interkorelasi menunjukkan bahwa CDMSE berkorelasi negatif dan signifikan dengan kecemasan karir ($r = -0,462$; $p < 0,001$). Pada variabel demografis, rumpun fakultas tidak berkorelasi signifikan dengan kecemasan karir ($r = -0,056$; $p = 0,579$) maupun dengan CDMSE ($r = 0,084$; $p = 0,411$). Jenis kelamin tidak berkorelasi signifikan dengan CDMSE ($r = -0,115$; $p = 0,257$), tetapi menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan kecemasan karir ($r = 0,256$; $p = 0,011$), yang mengindikasikan bahwa mahasiswa perempuan cenderung memiliki tingkat kecemasan karir yang lebih tinggi dibandingkan mahasiswa laki-laki.

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menunjukkan data residual berdistribusi normal (*Kolmogorov-Smirnov* = 0,060; $p = 0,200$; *Shapiro-Wilk* = 0,992; $p = 0,846$). Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan antara CDMSE dan kecemasan karir bersifat linear (*Linearity* $p = 0,000$; *Deviation from Linearity* $p = 0,266$). Hasil Uji Glejser menunjukkan varians residual bersifat homogen ($p = 0,366 > 0,05$), sehingga seluruh asumsi terpenuhi dan analisis regresi linear sederhana dapat dilanjutkan.

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa model prediktor CDMSE sesuai dalam menjelaskan data ($F = 26,263$; $p < 0,001$) dengan nilai $R^2 = 0,213$, yang menunjukkan bahwa CDMSE mampu menjelaskan sebesar 21,3% variansi pada kecemasan karir, sementara sisanya sebesar 78,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan garis regresi yang diperoleh adalah $Y = 100,481 + (-1,114)X$. Koefisien regresi ($B = -1,114$; $\beta = -0,462$; $t = -5,125$; $p < 0,001$) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan skor CDMSE sebesar satu satuan akan menurunkan skor kecemasan karir sebesar 1,114 satuan. Arah negatif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin tinggi *Career Decision-Making Self-Efficacy* yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir, maka semakin rendah kecemasan karir yang dirasakan, dan sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa CDMSE memiliki pengaruh terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir di Indonesia. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa CDMSE berpengaruh negatif signifikan terhadap kecemasan karir ($B = -1,114$; $p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar 21,3%. Arah pengaruh yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi CDMSE yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir, semakin rendah kecemasan karir yang dirasakan. Pemaknaan ini bersumber dari posisi CDMSE sebagai bentuk efikasi diri spesifik domain karir (Taylor & Betz, 1983), yang menurut Bandura (1997) berperan sebagai determinan utama respons emosional individu terhadap situasi menantang. Mahasiswa dengan CDMSE tinggi memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menjalankan tugas-tugas pengambilan keputusan karir, sehingga memandang transisi dari dunia akademik ke dunia kerja sebagai tantangan yang dapat dikelola. Sebaliknya, mahasiswa dengan CDMSE rendah mempersepsikan ketidakmampuan diri dalam menghadapi tuntutan tersebut. Goodstein (1965) dengan *Anxiety Theory*-nya menjelaskan bahwa kecemasan muncul ketika individu mempersepsikan dirinya tidak mampu memenuhi tuntutan lingkungan, dan inilah mekanisme yang dapat menjelaskan mengapa CDMSE rendah berkaitan dengan kecemasan karir yang tinggi.

Kontribusi pengaruh sebesar 21,3% perlu dipahami melalui karakter CDMSE sebagai konstruk yang spesifik. Bandura (1997) menegaskan bahwa efikasi diri bersifat *domain-specific*, bukan *trait* umum yang berlaku pada semua aspek kehidupan. CDMSE secara khusus mengukur keyakinan diri pada domain pengambilan keputusan karir (Taylor & Betz, 1983), sehingga kontribusi 21,3% sejalan dengan cakupan CDMSE yang memang berfokus pada aspek kognisi-keyakinan dalam pengambilan keputusan karir, bukan keseluruhan dinamika psikologis mahasiswa. Sisanya sebesar 78,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini mengingat kecemasan karir merupakan konstruk multifaktorial. Nevid dkk. (2005) menjelaskan bahwa kecemasan dipengaruhi oleh empat kelompok faktor, yaitu faktor sosial lingkungan, faktor perilaku, faktor biologis, dan faktor psikologis emosional kognitif, di mana CDMSE merupakan salah satu komponen dari faktor psikologis emosional kognitif. Dalam konteks mahasiswa tingkat akhir yang berada pada fase *emerging adulthood* (Arnett, 2000), kontribusi sebesar 21,3% menunjukkan bahwa keyakinan diri dalam pengambilan keputusan karir menjadi salah satu sumber daya psikologis utama yang membantu mahasiswa mengelola kecemasan karir dalam menghadapi tuntutan transisi karir. Hal ini sejalan dengan posisi efikasi diri dalam *Social Cognitive Career Theory* sebagai hal yang menentukan bagaimana individu memaknai dan menanggapi pengalaman karirnya (Lent dkk., 1994).

Pola hubungan negatif yang ditemukan dalam penelitian ini konsisten dengan temuan empiris terdahulu. Koen dkk. (2012) menunjukkan bahwa peningkatan CDMSE melalui intervensi pelatihan mampu menurunkan kecemasan karir mahasiswa. Jonck (2021) menemukan peran CDMSE sebagai mediator dalam dinamika kesejahteraan psikologis dan kecemasan karir. Li dan He (2025) menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara kesulitan pengambilan keputusan karir dan kecemasan kerja ($r = 0,628$), yang secara tidak langsung mengkonfirmasi peran CDMSE sebagai prediktor negatif. Belle dkk. (2021) menemukan efikasi diri sebagai komponen modal psikologis yang berkorelasi negatif dengan kecemasan kerja. Konsistensi pola ini di berbagai konteks populasi memperkuat argumentasi mengenai hubungan negatif antara CDMSE dan kecemasan karir.

Temuan deskriptif juga dapat dipahami dalam konteks fase *emerging adulthood* (Arnett, 2000) yang ditandai oleh karakteristik *age of identity explorations*, *age of instability*, *age of self-focus*, *age of feeling in-between*, dan *age of possibilities*. Pada fase ini, kelima dimensi CDMSE belum sepenuhnya terbentuk karena masing-masing dimensi membutuhkan pengalaman dan refleksi yang berkelanjutan. *Accurate self-appraisal* membutuhkan refleksi mendalam tentang minat dan nilai diri yang umumnya belum tuntas pada fase ini, *gathering occupational information* membutuhkan eksposur terhadap dunia kerja yang masih terbatas, *goal selection* membutuhkan komitmen yang masih sulit dilakukan pada fase ketidakstabilan, sementara *planning* dan *problem solving* membutuhkan pengalaman praktis yang umumnya belum dimiliki mahasiswa yang masih berstatus pelajar. Kondisi ini menjelaskan mengapa kecemasan karir mahasiswa tingkat akhir tetap hadir meskipun CDMSE responden secara umum tergolong baik.

Karakteristik subjek penelitian turut memberikan perspektif tambahan dalam memahami hasil. Sebanyak 82,83% responden berjenis kelamin perempuan, dan hasil interkorelasi menunjukkan mahasiswa perempuan cenderung memiliki kecemasan karir yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa perempuan cenderung melaporkan tingkat kecemasan karir yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, kemungkinan terkait dengan tuntutan peran ganda dan persepsi terhadap tantangan karir yang lebih besar (Mutlu & Esen, 2021). Selain itu, mayoritas responden berasal dari rumpun Sosial dan Humaniora (67,68%) yang umumnya memiliki jalur karir lebih beragam dan tidak terstruktur,

sehingga peran CDMSE khususnya pada dimensi *gathering occupational information* dan *goal selection* menjadi semakin krusial dalam memfasilitasi proses pengambilan keputusan karir.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, distribusi responden didominasi oleh mahasiswa dari perguruan tinggi di Pulau Jawa (81,82%), sehingga generalisasi hasil terhadap populasi mahasiswa tingkat akhir di seluruh Indonesia perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, distribusi jenis kelamin responden tidak seimbang dengan mayoritas perempuan (82,83%). Ketiga, seluruh subjek berada pada semester 8, sehingga penelitian ini tidak dapat memberikan gambaran mengenai dinamika CDMSE dan kecemasan karir pada mahasiswa semester 9 ke atas yang berpotensi memiliki karakteristik psikologis yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan demografis subjek, menyeimbangkan distribusi jenis kelamin, serta memperluas model dengan menambahkan variabel mediator atau moderator seperti dukungan sosial, optimisme karir, regulasi emosi, dan resiliensi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kecemasan karir pada mahasiswa tingkat akhir ($B = -1,114$; $p < 0,001$) dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,213$, yang menunjukkan bahwa CDMSE mampu menjelaskan 21,3% variasi pada kecemasan karir. Semakin tinggi keyakinan diri mahasiswa tingkat akhir terhadap kemampuannya dalam mengambil keputusan karir, maka semakin rendah tingkat kecemasan karir yang dirasakan. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas-tugas pengambilan keputusan karir yang meliputi *accurate self-appraisal*, *gathering occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving* berperan penting untuk menurunkan kecemasan karir pada masa transisi dari dunia akademik menuju dunia profesional, sehingga CDMSE merupakan variabel psikologis yang penting diperhatikan dalam perancangan program bimbingan dan intervensi karir bagi mahasiswa tingkat akhir di Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Herdina Indrijati, M.Psi., Psikolog, sebagai dosen pembimbing penulis, keluarga, teman-teman, para partisipan penelitian, dan seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan artikel ilmiah.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nabillah Inaz Romadhona Putra dan Herdina Indrijati tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang mungkin akan mengambil keuntungan dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2016). *The Oxford handbook of emerging adulthood*. Oxford University Press.

- Badan Pusat Statistik. (2024, Desember 9). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Diakses pada tanggal 8 Januari 2026. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/09/6f1fd1036968c8a28e4cfe26/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2024.html>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Belle, M. A., Antwi, C. O., Ntim, S. Y., Affum-Osei, E., & Ren, J. (2021). Am I gonna get a job? Graduating students' psychological capital, coping styles, and employment anxiety. *Journal of Career Development*, 49(5), 1122-1136. <https://doi.org/10.1177/08948453211020124>
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428. <https://doi.org/10.1177/106907279600400405>
- Birkollu, S. S., & Ekizoglu, N. (2016). Determining worries of final year undergraduate students about finding jobs: Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC) as an example. *Contemporary Educational Researches Journal*, 6(2), 59-66. <https://doi.org/10.18844/cerj.v6i2.966>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Ghandawangi, S., & Radius, D. B. (2024, Mei 22). Tekanan sosial iringi Gen Z yang sulit dapat pekerjaan. *Harian Kompas*. Diakses pada tanggal 8 Januari 2026. <https://www.kompas.id/artikel/tekanan-sosial-iringi-gen-z-yang-sulit-dapat-pekerjaan>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodstein, L. D. (1965). Behavior theoretical views of counseling. In B. Steffire (Ed.), *Theories of counseling* (pp. 140-192). McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hanim, L. M., & Ahlas, S. (2020). Orientasi masa depan dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 41-48. <https://doi.org/10.29080/jpp.v11i1.362>
- Hurlock, E. B. (1997). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (5th ed.). Erlangga.
- Jonck, P. (2021). Exploring the theoretical link between career choice anxiety, psychological well-being and career self-efficacy: A conceptual framework. *African Journal of Career Development*, 3(1), 1-10.

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*. Kemendikbud.
- Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi. (2026, Juni 20). *Wamendiktisaintek dorong lulusan kampus untuk persiapan diri hadapi tantangan masa depan*. Diakses pada 11 Juli 2026, dari <https://kemdiktisaintek.go.id/news/article/wamendiktisaintek-dorong-lulusan-kampus-untuk-persiapkan-diri-hadapi-tantangan-masa-depan>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 255-311). Jossey-Bass.
- Li, Y., & He, X. (2025). The relationship between career decision-making difficulties and employment anxiety among college students. *Critical Humanistic Social Theory*, 2(3). <https://doi.org/10.62177/chst.v2i3.644>
- Maghfiroh, F. F., & Dewi, T. K. (2023). Hubungan kecemasan karir terhadap kesejahteraan psikologis mahasiswa tingkat akhir. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan (SIKONTAN)*, 2(1), 23-38. <https://doi.org/10.47353/sikontan.v2i1.1122>
- Mutlu, T., & Esen, B. K. (2021). Career anxiety as a predictor of career adaptability among university students. *Journal of Education and Future*, 19, 1-13. <https://doi.org/10.30625/ijctr.1123672>
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson Education.
- Nevid, J. S., Rathus, S. A., & Greene, B. (2005). *Psikologi abnormal* (Edisi kelima, Jilid 1). Erlangga.
- Purnama, C. Y., & Ernawati, L. (2021). A psychometric evaluation of the career decision making self-efficacy scale. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 25(1), 77-87. <https://doi.org/10.21831/pep.v25i1.39960>
- Ramadhan, M. F., & Rahman, M. F. (2025). *Transisi tenaga kerja di Indonesia: Profil dan gambaran durasi pencarian kerja*. Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia.
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.
- Rizki, A., & Pasaribu, M. H. (2021). Meninjau kegelisahan mahasiswa dengan kondisi lapangan pekerjaan. *Journal Pusdikra*, 1(1), 14-22.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197-261). Jossey-Bass.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Tsai, C.-T. S., Hsu, H., & Hsu, Y.-C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158-165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>
- Zulfahmi, A., & Andriany, D. (2021). Kematangan vokasional dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Cognicia*, 9(2), 64-75. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15728>