E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Pengaruh Kecemasan Karier dan Dukungan Sosial Terhadap Kepercayaan Diri Mencari Kerja Pada *Fresh Graduate* Dengan Regulasi Emosi Sebagai Variabel Permediasi

Saddam Jauhar Dliyaul Asyfa[1], Jati Waskito[2]
[1]Universitas Muhammadiyah Surakarta, jauharsaddam@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Surakarta, jw271@ums.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kecemasan karier dan dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja pada *fresh graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta (FEB UMS) lulusan tahun 2023–2025, dengan regulasi emosi sebagai variabel permediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert yang disebarkan kepada 110 responden dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecemasan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap regulasi emosi dan kepercayaan diri mencari kerja. Sebaliknya, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap regulasi emosi dan kepercayaan diri mencari kerja. Regulasi emosi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri mencari kerja. Selain itu, regulasi emosi terbukti memediasi secara parsial pengaruh kecemasan karier dan dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja. Model penelitian mampu menjelaskan 52,1% variasi kepercayaan diri mencari kerja. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan layanan pendampingan karier, pengembangan dukungan sosial, dan pelatihan regulasi emosi untuk meningkatkan kesiapan psikologis *fresh graduate* dalam memasuki dunia kerja/

Kata Kunci: *Kecemasan Karier, Dukungan Sosial, Regulasi Emosi, Kepercayaan Diri Mencari Kerja*.

Abstract

This study aims to analyze the effects of career anxiety and social support on job search self-efficacy among fresh graduates of the Faculty of Economics and Business, Universitas Muhammadiyah Surakarta (FEB UMS), graduating in 2023–2025, with emotion regulation serving as a mediating variable. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through a closed-ended Likert-scale questionnaire administered to 110 respondents selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0. The findings revealed that career anxiety had a negative and significant effect on both emotion regulation and job search self-efficacy. In contrast, social support had a positive and significant effect on emotion regulation and job search self-efficacy. Emotion regulation was also found to have a positive and significant effect on job search self-efficacy. Furthermore, emotion regulation partially mediated the effects of career anxiety and social support on job search self-efficacy. The research model explained 52.1% of the variance in job search self-efficacy. The implications of this study highlight the importance of strengthening career support services, enhancing social support, and providing emotion regulation training to improve the psychological readiness of fresh graduates in entering the labor market.

Keywords: *Career Anxiety, Social Support, Emotion Regulation, Job Search Self-Efficacy.*

Corresponding Author:
Saddam Jauhar Dliyaul Asyfa
Universitas Muhammadiyah Surakarta; jauharsaddam@gmail.com

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

PENDAHULUAN

Transisi dari dunia pendidikan tinggi ke dunia kerja merupakan fase yang krusial bagi *fresh graduate*. Pada fase ini, lulusan baru tidak hanya dituntut memiliki kompetensi akademik dan keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan psikologis untuk menghadapi pasar kerja yang semakin kompetitif. Data ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa lulusan pendidikan menengah dan perguruan tinggi masih menghadapi tantangan serius dalam memasuki dunia kerja. Badan Pusat Statistik melaporkan bahwa tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2023 masih cukup tinggi, termasuk pada kelompok lulusan perguruan tinggi (BPS, 2023). Pada konteks lokal, kondisi yang sama juga tercermin di Kota Surakarta, di mana tingkat pengangguran terbuka masih menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja belum berlangsung optimal (BPS Kota Surakarta, 2024). Realitas tersebut menegaskan bahwa keberhasilan memperoleh pekerjaan tidak hanya bergantung pada ijazah, tetapi juga pada kesiapan individu dalam menghadapi tekanan, ketidakpastian, dan tuntutan kompetisi kerja.

Salah satu persoalan utama yang sering muncul pada lulusan baru adalah kecemasan karier. Kecemasan karier merupakan bentuk kekhawatiran yang berkaitan dengan masa depan pekerjaan, ketidakpastian pilihan karier, dan rasa takut gagal ketika harus bersaing di pasar kerja. Lent dan Brown (2013) menjelaskan bahwa *career anxiety* muncul ketika individu berhadapan dengan keputusan maupun ketidakpastian mengenai masa depan kariernya. Kelly dan Lee (2002) juga menegaskan bahwa kecemasan karier cenderung lebih menonjol pada masa transisi, terutama saat individu berpindah dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Dalam praktiknya, kecemasan karier dapat terlihat dalam bentuk keraguan melamar pekerjaan, ketakutan menghadapi wawancara, kecenderungan menunda pencarian kerja, hingga munculnya keyakinan bahwa diri tidak cukup kompeten untuk bersaing. Jika kondisi ini tidak dikelola dengan baik, kecemasan karier dapat menghambat upaya *fresh graduate* untuk terlibat aktif dalam proses pencarian kerja.

Di sisi lain, kepercayaan diri mencari kerja merupakan modal psikologis yang sangat penting dalam proses transisi tersebut. Konsep ini berakar pada teori *self-efficacy* yang menekankan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Dalam konteks pencarian kerja, keyakinan ini tampak pada kemampuan menyusun dokumen lamaran, menghadapi wawancara, membangun jaringan profesional, mencari informasi lowongan, dan tetap bertahan setelah mengalami penolakan (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Individu yang memiliki *job search self-efficacy* tinggi cenderung lebih proaktif, lebih gigih, dan lebih adaptif dalam menghadapi proses pencarian kerja. Sebaliknya, individu yang meragukan kemampuannya akan lebih mudah menarik diri, menunda tindakan, dan merasa gagal sebelum benar-benar mencoba. Dengan demikian, kepercayaan diri mencari kerja merupakan faktor yang strategis dalam menentukan kesiapan dan keberhasilan lulusan baru memasuki dunia kerja.

Permasalahan penelitian ini menjadi semakin relevan karena kepercayaan diri mencari kerja tidak terbentuk secara tunggal. Selain dipengaruhi oleh kecemasan karier sebagai faktor internal, kepercayaan diri juga sangat dipengaruhi oleh dukungan sosial sebagai faktor eksternal. Sarafino dan Smith (2011) memaknai dukungan sosial sebagai pengalaman atau persepsi bahwa seseorang diperhatikan, dihargai, dan menjadi bagian dari jaringan relasi yang saling mendukung. House (1981) mengelompokkan dukungan sosial ke dalam bentuk emosional, instrumental, informasional, dan penilaian. Dalam konteks pencarian kerja, dukungan sosial dapat hadir melalui dorongan keluarga, bantuan teman sebaya, informasi lowongan kerja, saran dari dosen, atau umpan balik yang membangun. Dukungan semacam ini penting karena dapat mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan optimisme, serta memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

menghadapi proses seleksi kerja. Temuan Farisilla Mutiara dan Fathana Gina (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial teman sebaya berkaitan dengan menurunnya kecemasan pada *fresh graduate* yang menghadapi dunia kerja. Artinya, dukungan sosial berpotensi menjadi faktor protektif dalam masa transisi karier.

Namun demikian, hubungan antara kecemasan karier, dukungan sosial, dan kepercayaan diri mencari kerja tidak dapat dijelaskan hanya melalui pengaruh langsung. Penelitian ini memandang regulasi emosi sebagai mekanisme psikologis yang dapat menjelaskan hubungan tersebut. Gross (1998) mendefinisikan regulasi emosi sebagai proses ketika individu memengaruhi emosi apa yang dirasakan, kapan emosi tersebut muncul, dan bagaimana emosi itu diekspresikan. Thompson (1994) menambahkan bahwa regulasi emosi mencakup proses memantau, mengevaluasi, dan memodifikasi respons emosional agar sesuai dengan tuntutan situasi. Dalam proses pencarian kerja, regulasi emosi menjadi sangat penting karena *fresh graduate* kerap menghadapi tekanan berupa ketidakpastian hasil seleksi, persaingan yang ketat, serta pengalaman penolakan. Individu yang mampu meregulasi emosinya secara adaptif akan lebih mampu menjaga ketenangan, menafsirkan kegagalan sebagai pengalaman belajar, dan tetap fokus pada tujuan jangka panjang. Sebaliknya, lemahnya regulasi emosi dapat membuat individu lebih mudah tenggelam dalam kecemasan dan kehilangan kepercayaan diri.

Wawasan dan rencana pemecahan masalah dalam penelitian ini terletak pada penempatan regulasi emosi sebagai variabel mediasi. Secara konseptual, kecemasan karier diduga menurunkan kepercayaan diri mencari kerja, sedangkan dukungan sosial diduga meningkatkannya. Akan tetapi, pengaruh tersebut diperkirakan juga bekerja melalui kemampuan individu dalam mengelola respons emosionalnya. Aldao, Nolen-Hoeksema, dan Schweizer (2010) menunjukkan bahwa strategi regulasi emosi yang adaptif berhubungan dengan kemampuan menghadapi tekanan secara lebih efektif. Gross dan Thompson (2007) juga menegaskan bahwa regulasi emosi yang efektif memungkinkan individu tetap berkomitmen pada tujuan jangka panjang meskipun menghadapi tantangan emosional jangka pendek. Atas dasar itu, penelitian ini menawarkan pemahaman bahwa upaya meningkatkan kepercayaan diri mencari kerja pada *fresh graduate* tidak cukup hanya dilakukan dengan mengurangi kecemasan karier atau meningkatkan dukungan sosial, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan regulasi emosi. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan jalan pemecahan yang lebih komprehensif terhadap persoalan kesiapan lulusan memasuki pasar kerja.

Secara teoretis, penelitian ini memadukan konsep dari teori *self-efficacy*, dukungan sosial, dan regulasi emosi. Dari perspektif *self-efficacy*, keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan penentu penting perilaku individu dalam menetapkan tujuan, mengerahkan usaha, dan bertahan ketika menghadapi hambatan (Bandura, 1997). Dari perspektif dukungan sosial, keberadaan orang-orang yang memberi perhatian, bantuan, dan penguatan dapat mengurangi dampak psikologis dari tekanan serta meningkatkan kemampuan individu dalam beradaptasi (Cohen & Syme, 1985; House, 1981). Sementara itu, dari perspektif regulasi emosi, kemampuan mengelola emosi negatif dan mempertahankan respons yang adaptif merupakan fondasi penting bagi penyesuaian psikologis individu (Gross, 2002; Gross & John, 2003). Dengan menghubungkan ketiga kerangka ini, penelitian berupaya menjelaskan bagaimana kecemasan karier dan dukungan sosial memengaruhi kepercayaan diri mencari kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui regulasi emosi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memotret hubungan antarvariabel, tetapi juga membangun model penjelas yang lebih utuh mengenai kesiapan psikologis *fresh graduate* dalam memasuki dunia kerja.

Berpijak pada permasalahan tersebut, penelitian ini difokuskan pada *fresh graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta lulusan tahun 2023–

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

2025. Pemilihan konteks ini didasarkan pada relevansi fenomena transisi lulusan menuju dunia kerja dan pentingnya memahami faktor-faktor psikologis yang menyertai proses tersebut. Adapun tujuan penelitian ini adalah: menganalisis pengaruh kecemasan karier terhadap regulasi emosi, menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap regulasi emosi, menganalisis pengaruh kecemasan karier terhadap kepercayaan diri mencari kerja, menganalisis pengaruh dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja, serta menguji peran regulasi emosi dalam memediasi pengaruh kecemasan karier dan dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian MSDM dan psikologi karier, khususnya pada isu transisi pendidikan-ke-kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi perguruan tinggi dalam merancang program bimbingan karier, penguatan dukungan sosial, dan pelatihan regulasi emosi untuk meningkatkan kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh kecemasan karier dan dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja dengan regulasi emosi sebagai variabel mediasi. Desain ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara empiris melalui data terstruktur yang diperoleh langsung dari responden (Sugiyono, 2017; Creswell, 2018). Penelitian dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta (FEB UMS), dengan populasi seluruh fresh graduate lulusan tahun 2023–2025. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: lulusan FEB UMS tahun 2023–2025, sedang mencari kerja atau baru memulai pekerjaan pertama, dan bersedia menjadi responden. Jumlah sampel minimal ditetapkan berdasarkan 5–10 kali jumlah indikator penelitian; dengan 17 indikator, maka jumlah minimum responden adalah 85 orang (Arikunto, 2019; Hair et al., 2017).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berskala Likert yang disebarkan secara daring melalui Google Form dan secara luring dalam bentuk cetak. Instrumen penelitian dikembangkan dari empat variabel, yaitu kecemasan karier, dukungan sosial, regulasi emosi, dan kepercayaan diri mencari kerja, yang masing-masing dijabarkan ke dalam 17 indikator berdasarkan konsep Lent dan Brown (2013), Sarafino dan Smith (2011), Gross (2002), dan Bandura (1997). Alat analisis yang digunakan adalah perangkat lunak SmartPLS 4.0, yang dipilih karena mampu menguji model struktural yang melibatkan variabel laten dan mediasi secara lebih fleksibel (Ringle, Wende, & Becker, 2022). Uji instrumen dilakukan melalui validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, sedangkan analisis data dilakukan dengan SEM-PLS melalui evaluasi outer model, inner model, dan uji mediasi menggunakan prosedur bootstrapping (Ghozali & Latan, 2015; Hair et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 110 responden yang merupakan *fresh graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta lulusan tahun 2023–2025. Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri atas 42 laki-laki (38,2%) dan 68 perempuan (61,8%). Berdasarkan program studi, sebanyak 56 responden (50,9%) berasal dari Program Studi Manajemen, 38 responden (34,5%) dari Program Studi Akuntansi, dan 16 responden (14,5%) dari Program Studi Ekonomi Pembangunan. Berdasarkan tahun kelulusan, 31 responden (28,2%) merupakan lulusan tahun 2023, 47 responden (42,7%) lulusan tahun 2024, dan 32 responden (29,1%) lulusan tahun 2025. Sementara itu, berdasarkan status pekerjaan saat penelitian dilaksanakan, 58 responden (52,7%) belum bekerja atau masih aktif mencari kerja,

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

34 responden (30,9%) telah bekerja dengan masa kerja kurang dari 6 bulan, dan 18 responden (16,4%) telah bekerja selama 6 bulan atau lebih. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase transisi nyata dari dunia pendidikan ke dunia kerja, sehingga layak merepresentasikan sasaran penelitian.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Variabel kecemasan karier memiliki nilai rata-rata sebesar 3,47 dengan standar deviasi 0,812. Variabel dukungan sosial memiliki nilai rata-rata sebesar 3,81 dengan standar deviasi 0,743. Variabel regulasi emosi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,54 dengan standar deviasi 0,798. Adapun variabel kepercayaan diri mencari kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,62 dengan standar deviasi 0,831. Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa responden mengalami kecemasan karier pada tingkat yang relatif tinggi, namun pada saat yang sama juga memiliki dukungan sosial, regulasi emosi, dan kepercayaan diri mencari kerja yang tinggi. Adapun ringkasan statistik dskriptif seluruh variabel penelitian terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Ringkasan Statistik Deskriptif Seluruh Variabel Penelitian

No.	Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.	Kategori
1	Kecemasan Karier (X1)	110	1,25	5,00	3,47	0,812	Tinggi
2	Dukungan Sosial (X2)	110	1,50	5,00	3,81	0,743	Tinggi
3	Regulasi Emosi (M)	110	1,25	5,00	3,54	0,798	Tinggi
4	Kepercayaan Diri Mencari Kerja (Y)	110	1,20	5,00	3,62	0,831	Tinggi

Sumber: diolah dari output SmartPLS 4.0. Kategori: 1,00–1,80 = Sangat Rendah; 1,81–2,60 = Rendah; 2,61–3,40 = Sedang; 3,41–4,20 = Tinggi; 4,21–5,00 = Sangat Tinggi.

Pada variabel kecemasan karier, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah perasaan cemas ketika memikirkan masa depan karier (mean = 3,64), diikuti ketakutan tidak mampu bersaing di dunia kerja (mean = 3,57). Pada variabel dukungan sosial, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah dukungan emosional dan perhatian dari keluarga atau teman (mean = 3,94). Pada variabel regulasi emosi, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kemampuan mengubah persepsi tantangan pencarian kerja sebagai peluang (mean = 3,68). Sementara itu, pada variabel kepercayaan diri mencari kerja, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keyakinan untuk bangkit kembali setelah mengalami penolakan (mean = 3,72). Temuan deskriptif ini memperlihatkan bahwa meskipun responden menghadapi tekanan karier, mereka tetap memiliki sumber daya psikologis dan sosial yang cukup kuat dalam menghadapi proses pencarian kerja. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, model penelitian terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. Hasil evaluasi *outer model* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, dengan rentang 0,754 sampai 0,847 yang mana hasil ujinya tersaji dalam tabel sebagaimana berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Outer Loading Seluruh Indikator Penelitian

Variabel	Kode	Pernyataan Indikator	*Outer Loading*	Keterangan
Kecemasan Karier (X1)	X1.1	Perasaan cemas ketika memikirkan masa depan karier	0,812	Valid
	X1.2	Perasaan tenang meskipun belum ada gambaran karier (R)	0,754	Valid
	X1.3	Ketakutan tidak mampu bersaing di dunia kerja	0,836	Valid
	X1.4	Perasaan tertekan karena teman sudah mendapat pekerjaan	0,789	Valid

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Dukungan Sosial (X2)	X2.1	Dukungan emosional dan perhatian dari keluarga/teman	0,831	Valid
	X2.2	Tidak ada yang mau mendengarkan kesulitan mencari kerja (R)	0,763	Valid
	X2.3	Bantuan informasi dan saran praktis pencarian kerja	0,847	Valid
	X2.4	Dukungan keluarga/teman menghadapi stres pencarian kerja	0,814	Valid
Regulasi Emosi (M)	M1	Mampu mengelola perasaan cemas dengan cara positif	0,802	Valid
	M2	Menggunakan strategi regulasi emosi adaptif saat stres	0,821	Valid
	M3	Mampu tetap tenang dan rasional menghadapi penolakan	0,778	Valid
	M4	Mengubah persepsi tantangan pencarian kerja sebagai peluang	0,843	Valid
Kepercayaan Diri (Y)	Y1	Keyakinan dalam menyusun lamaran kerja	0,791	Valid
	Y2	Keyakinan menjawab pertanyaan wawancara kerja	0,815	Valid
	Y3	Keyakinan memanfaatkan relasi untuk mencari informasi kerja	0,773	Valid
	Y4	Keyakinan menemukan peluang kerja sesuai kemampuan	0,808	Valid
	Y5	Keyakinan bangkit kembali setelah mengalami penolakan	0,832	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0, (R) = pernyataan reverse-scored; Batas minimal outer loading = 0,70

Seluruh konstruk juga memenuhi validitas konvergen, yang ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50, yaitu 0,637 untuk kecemasan karier, 0,664 untuk dukungan sosial, 0,661 untuk regulasi emosi, dan 0,649 untuk kepercayaan diri mencari kerja. Dari sisi reliabilitas, seluruh konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* antara 0,875 sampai 0,901 dan nilai Cronbach's Alpha antara 0,821 sampai 0,869 yang mana hasil ujinya tersaji dalam tabel sebagaimana berikut:

Tabel 3 Hasil Uji AVE, Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha

No.	**Variabel**	**AVE**	***Composite Reliability***	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
1	Kecemasan Karier (X1)	0,637	0,875	0,821	Valid & Reliabel
2	Dukungan Sosial (X2)	0,664	0,888	0,842	Valid & Reliabel
3	Regulasi Emosi (M)	0,661	0,886	0,836	Valid & Reliabel
4	Kepercayaan Diri Mencari Kerja (Y)	0,649	0,901	0,869	Valid & Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0, Kriteria: AVE ≥ 0,50; Composite Reliability ≥ 0,70; Cronbach's Alpha ≥ 0,70 (Hair et al., 2017; Ghozali & Latan, 2015)

Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis struktural.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Evaluasi *inner model* menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang memadai. Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk regulasi emosi sebesar 0,387, yang berarti bahwa 38,7% variasi regulasi emosi dapat dijelaskan oleh kecemasan karier dan dukungan sosial. Sementara itu, nilai R^2 untuk kepercayaan diri mencari kerja sebesar 0,521, yang berarti bahwa 52,1% variasi kepercayaan diri mencari kerja dapat dijelaskan oleh kecemasan karier, dukungan sosial, dan regulasi emosi. Selain itu, nilai relevansi prediktif (Q^2) sebesar 0,284 untuk regulasi emosi dan 0,345 untuk kepercayaan diri mencari kerja menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang memadai. Temuan ini menegaskan bahwa model layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

Hasil pengujian hipotesis langsung menunjukkan bahwa seluruh jalur utama dalam model penelitian terbukti signifikan. Kecemasan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap regulasi emosi dengan koefisien jalur (β) sebesar -0,312, nilai *t-statistics* sebesar 3,847, dan *p-value* sebesar 0,000. Dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap regulasi emosi dengan koefisien (β) sebesar 0,374, nilai *t-statistics* sebesar 4,612, dan *p-value* sebesar 0,000. Kecemasan karier juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepercayaan diri mencari kerja dengan koefisien (β) sebesar -0,278, nilai *t-statistics* sebesar 3,421, dan *p-value* sebesar 0,001. Sebaliknya, dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri mencari kerja dengan koefisien (β) sebesar 0,341, nilai *t-statistics* sebesar 4,127, dan *p-value* sebesar 0,000. Selain itu, regulasi emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepercayaan diri mencari kerja dengan koefisien (β) sebesar 0,358, nilai *t-statistics* sebesar 4,793, dan *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian, seluruh hipotesis langsung dinyatakan diterima.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

H	Jalur Struktural	*Path Coefficient* (β)	*T-Statistics*	*P-Value*	CI 95% Bawah	CI 95% Atas	Keputusan
H1	Kecemasan Karier → Regulasi Emosi	-0,312	3,847	0,000	-0,471	-0,152	**Diterima**
H2	Dukungan Sosial → Regulasi Emosi	0,374	4,612	0,000	0,213	0,535	**Diterima**
H3	Kecemasan Karier → Kepercayaan Diri	-0,278	3,421	0,001	-0,437	-0,118	**Diterima**
H4	Dukungan Sosial → Kepercayaan Diri	0,341	4,127	0,000	0,179	0,502	**Diterima**
,	Regulasi Emosi → Kepercayaan Diri	0,358	4,793	0,000	0,210	0,506	Signifikan

Sumber: diolah dari output SmartPLS 4.0.

Sebagaimana terlihat pada Tabel 4, koefisien negatif pada jalur kecemasan karier menunjukkan bahwa peningkatan kecemasan karier cenderung diikuti oleh penurunan regulasi emosi dan kepercayaan diri mencari kerja. Sebaliknya, koefisien positif pada jalur dukungan sosial dan regulasi emosi menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial dan kemampuan regulasi emosi diikuti oleh peningkatan kepercayaan diri mencari kerja. Seluruh jalur utama dalam model memenuhi kriteria signifikansi, sehingga hasil pengujian memberikan dasar empiris yang kuat bagi penerimaan hipotesis penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung memperlihatkan bahwa regulasi emosi berperan sebagai mediator parsial dalam model penelitian. Pengaruh tidak langsung kecemasan karier terhadap kepercayaan diri mencari kerja melalui regulasi emosi memiliki koefisien (β) sebesar -0,112, nilai *t-statistics* sebesar 3,214, dan *p-value* sebesar 0,001. Sementara itu, pengaruh tidak langsung dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja melalui

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

regulasi emosi memiliki koefisien (β) sebesar 0,134, nilai *t-statistics* sebesar 3,687, dan *p-value* sebesar 0,000. Kedua jalur tidak langsung tersebut signifikan, sehingga hipotesis mediasi dinyatakan diterima. Karena pengaruh langsung pada kedua jalur juga tetap signifikan, maka mediasi yang terjadi bersifat parsial.

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

H	Jalur Tidak Langsung	Efek Tidak Langsung (β)	*T-Statistics*	*P-Value*	CI 95% Bawah	CI 95% Atas	Jenis Mediasi	Keputusan
H5	X1 → M → Y	-0,112	3,214	0,001	-0,179	-0,045	Parsial	**Diterima**
H6	X2 → M → Y	0,134	3,687	0,000	0,067	0,201	Parsial	**Diterima**

Sumber: diolah dari output SmartPLS 4.0.

Tabel 2 menunjukkan bahwa regulasi emosi berfungsi sebagai mekanisme yang menyalurkan sebagian pengaruh kecemasan karier dan dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja. Nilai koefisien negatif pada jalur mediasi kecemasan karier menunjukkan bahwa peningkatan kecemasan karier akan menurunkan regulasi emosi, yang pada gilirannya menurunkan kepercayaan diri mencari kerja. Sebaliknya, nilai koefisien positif pada jalur mediasi dukungan sosial menunjukkan bahwa dukungan sosial yang lebih tinggi cenderung meningkatkan regulasi emosi, yang selanjutnya memperkuat kepercayaan diri mencari kerja.

Pengaruh Kecemasan Karier terhadap Regulasi Emosi (H1)

Hasil penelitian membuktikan bahwa kecemasan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap regulasi emosi *fresh graduate* FEB UMS (β = -0,312; p < 0,001). Artinya, semakin tinggi kecemasan yang dirasakan terkait masa depan karier, semakin rendah kemampuan *fresh graduate* dalam mengelola emosinya secara adaptif. Secara teoritis, temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif model proses regulasi emosi yang dikemukakan Gross (2002). Ketika individu menghadapi sumber stres yang intens, seperti ketidakpastian prospek karier, tekanan persaingan, dan kekhawatiran tentang kompetensi diri, pikiran mereka cenderung terkunci dalam pola ruminatif (*rumination*) yang mengorbankan kapasitas kognitif yang seharusnya digunakan untuk menjalankan strategi regulasi emosi. Dalam kondisi ini, *fresh graduate* menjadi kesulitan untuk menerapkan *cognitive reappraisal*, yakni upaya menafsirkan ulang situasi yang mengancam menjadi lebih netral atau bahkan positif, sehingga mereka lebih rentan terhadap respons emosi yang impulsif dan maladaptif.

Temuan ini selaras dengan penelitian Kim, Oh dan Rajaguru (2022) yang menemukan bahwa kecemasan pencarian kerja pada mahasiswa berhubungan langsung dengan penurunan kualitas regulasi emosi dan perilaku persiapan kerja. Secara kontekstual, data empirik penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata skor kecemasan karier *fresh graduate* FEB UMS berada pada level tinggi (mean = 3,47), yang mencerminkan kondisi tekanan psikologis yang nyata. Dalam situasi di mana tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi di Kota Surakarta mencapai 26,05% (BPS Kota Surakarta, 2024), kecemasan yang dialami *fresh graduate* bukanlah respons yang berlebihan, melainkan cerminan dari tekanan lingkungan yang sesungguhnya dirasakan.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Regulasi Emosi (H2)

Penelitian ini membuktikan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap regulasi emosi (β = 0,374; p < 0,001), dengan koefisien yang sedikit lebih besar dibandingkan pengaruh kecemasan karier. Temuan ini mengungkapkan bahwa kekuatan lingkungan sosial dalam membentuk kemampuan regulasi emosi setidaknya sebanding dengan, bahkan lebih besar dari, tekanan internal yang ditimbulkan oleh kecemasan karier itu sendiri. Ini merupakan temuan yang optimistis secara praktis, karena dukungan sosial adalah variabel yang dapat diintervensi secara eksternal. Mekanisme yang menjelaskan pengaruh ini beroperasi melalui beberapa jalur. Pertama, dukungan emosional dari keluarga dan teman menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis (*psychological safety*) yang memungkinkan individu

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

mengekspresikan kekhawatirannya tanpa takut dihakimi. Proses pengungkapan emosi yang aman ini sendiri sudah merupakan bentuk regulasi emosi yang efektif. Kedua, dukungan informasional membantu individu mendefinisikan ulang masalah pencarian kerja sebagai tantangan yang dapat diselesaikan (*manageable challenges*), bukan sebagai ancaman eksistensial terhadap nilai diri. Ketiga, dukungan penilaian (*appraisal support*) dari orang-orang yang dipercaya memberikan perspektif eksternal yang membantu individu mengoreksi distorsi kognitif, misalnya kecenderungan untuk mengasumikan yang terburuk, yang sering menjadi penggerak kecemasan dan disregulasi emosi.

Munawarah, Latipun dan Amalia (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan sosial teman sebaya berkontribusi positif terhadap regulasi emosi mahasiswa yang menyusun skripsi, dengan koefisien korelasi yang signifikan. Penelitian ini memperluas temuan tersebut ke konteks *fresh graduate* yang menghadapi transisi ke dunia kerja, dan memperkuat argumentasi bahwa dukungan sosial merupakan sumber daya psikologis lintas konteks yang mampu memfasilitasi regulasi emosi yang lebih adaptif (Sarafino & Smith, 2011).

Pengaruh Kecemasan Karier terhadap Kepercayaan Diri Mencari Kerja (H3)

Pengaruh negatif kecemasan karier terhadap kepercayaan diri mencari kerja terbukti signifikan (β = -0,278; $p < 0,01$). Temuan ini menegaskan salah satu proposisi inti dari teori *self-efficacy* Bandura (1997): bahwa keadaan fisiologis dan emosional negatif, termasuk kecemasan, merupakan salah satu dari empat sumber utama informasi *self-efficacy*. Individu yang mengalami kecemasan tinggi cenderung menginterpretasikan sinyal internal seperti detak jantung yang cepat, telapak tangan berkeringat, dan pikiran yang kacau sebagai bukti bahwa mereka tidak kompeten dan tidak layak untuk menghadapi tantangan pencarian kerja. Kondisi ini bermanifestasi dalam perilaku-perilaku konkret yang dapat diamati: penundaan pengiriman lamaran (*procrastination*), penghindaran proses wawancara, ketidakberanian memperluas jaringan sosial (*networking*), dan mudah menyerah setelah mengalami penolakan pertama. Semua perilaku ini secara kumulatif mengurangi intensitas dan kualitas pencarian kerja, yang pada akhirnya memperburuk kondisi pengangguran lulusan secara agregat.

Ugwu dan Ugwu (2026) dalam penelitian longitudinal mereka menemukan bahwa kecemasan karier secara langsung melemahkan strategi dan perilaku pencarian kerja, dan efek negatif ini dapat dimoderasi oleh kehadiran mentor yang mendukung. Temuan ini memperkuat argumen bahwa intervensi yang ditargetkan pada pengelolaan kecemasan karier dapat memberi dampak nyata pada peningkatan kepercayaan diri dan keberhasilan *fresh graduate* di pasar tenaga kerja.

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepercayaan Diri Mencari Kerja (H4)

Dukungan sosial terbukti sebagai prediktor positif terkuat kepercayaan diri mencari kerja dalam model penelitian ini, dengan koefisien langsung (β) sebesar 0,341 dan efek total sebesar 0,475. Temuan ini memiliki resonansi yang kuat dengan kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menempatkan *contextual supports*, termasuk dukungan sosial dari keluarga, teman, dan institusi, sebagai faktor yang secara langsung memperkuat *self-efficacy* karier dan ekspektasi hasil (*outcome expectations*) individu (Lent & Brown, 2013).

Dari perspektif mekanisme, dukungan sosial memperkuat kepercayaan diri melalui tiga sumber *self-efficacy* yang diidentifikasi Bandura (1997). Pertama, penguatan verbal (*verbal persuasion*): ketika keluarga, dosen, atau teman secara eksplisit menyampaikan keyakinan mereka terhadap kemampuan *fresh graduate*, hal ini langsung meningkatkan keyakinan diri yang bersangkutan. Kedua, pengalaman pengganti (*vicarious experiences*): menyaksikan orang-orang dalam jaringan sosial yang memiliki latar belakang serupa berhasil mendapatkan pekerjaan memberikan bukti konkret bahwa keberhasilan adalah sesuatu yang dapat diraih. Ketiga, penurunan arousal emosional negatif: dukungan sosial mengurangi intensitas kecemasan dan stres, sehingga secara tidak langsung menaikkan ambang batas toleransi

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

terhadap kegagalan. Liu et al. (2025) menemukan bahwa dukungan sosial terkait karier meningkatkan perilaku pencarian kerja melalui jalur *self-efficacy* keputusan karier, mengkonfirmasi posisi sentral dukungan sosial dalam ekosistem psikologis transisi karier *fresh graduate*.

Peran Mediasi Regulasi Emosi pada Pengaruh Kecemasan Karier terhadap Kepercayaan Diri (H5)

Regulasi emosi terbukti memediasi pengaruh kecemasan karier terhadap kepercayaan diri mencari kerja secara parsial, dengan efek tidak langsung (β) sebesar -0,112 yang signifikan pada $p < 0,01$ (CI 95%: [-0,179; -0,045]). Mediasi parsial ini berarti bahwa kecemasan karier memengaruhi kepercayaan diri melalui dua jalur yang beroperasi secara simultan: jalur langsung (-0,278) dan jalur tidak langsung melalui penurunan regulasi emosi (-0,112), dengan efek total sebesar -0,390. Temuan mediasi parsial ini memiliki implikasi teoritis yang penting. Ia menunjukkan bahwa hubungan antara kecemasan karier dan kepercayaan diri bersifat kompleks dan dimediasi sebagian, namun tidak sepenuhnya, oleh regulasi emosi. Artinya, ada aspek-aspek dari kecemasan karier yang memengaruhi kepercayaan diri melalui mekanisme selain regulasi emosi, misalnya melalui distorsi kognitif langsung atau interpretasi langsung terhadap sinyal fisiologis sebagai ketidakmampuan (Bandura, 1997). Dengan demikian, intervensi yang difokuskan hanya pada peningkatan regulasi emosi saja tidak akan sepenuhnya memutus pengaruh negatif kecemasan karier, sehingga pendekatan multikomponen yang juga menyasar akar kecemasan itu sendiri tetap diperlukan.

Wang et al. (2025) dalam tinjauan sistematis mereka mengkonfirmasi bahwa regulasi emosi merupakan anteseden penting dari *job search self-efficacy* (JSSE), di mana kemampuan mengelola kecemasan terkait pencarian kerja, termasuk mengatasi penolakan, secara langsung meningkatkan kemampuan individu untuk memperoleh pekerjaan yang stabil. Penelitian ini menambahkan bukti empiris dari konteks Indonesia bahwa jalur regulasi emosi sebagai mediator ini berlaku pula bagi *fresh graduate* di perguruan tinggi swasta.

Peran Mediasi Regulasi Emosi pada Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepercayaan Diri (H6)

Regulasi emosi terbukti memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja secara parsial, dengan efek tidak langsung (β) sebesar 0,134 yang signifikan pada $p < 0,001$ (CI 95%: [0,067; 0,201]). Efek mediasi ini menunjukkan bahwa sebagian dari pengaruh positif dukungan sosial terhadap kepercayaan diri bekerja melalui jalur peningkatan kemampuan regulasi emosi terlebih dahulu. Mekanisme mediasi ini dapat dipahami sebagai berikut: dukungan sosial yang kuat menyediakan sumber daya emosional yang memungkinkan *fresh graduate* untuk mengelola emosinya dengan lebih baik, misalnya melalui berbagi perasaan dengan orang yang dipercaya, mendapatkan perspektif baru tentang situasi yang dihadapi, atau sekadar merasa tidak sendirian dalam menghadapi tekanan. Kemampuan regulasi emosi yang lebih baik ini kemudian berfungsi sebagai landasan psikologis yang lebih kokoh bagi pembentukan keyakinan diri. Individu yang emosinya terkelola dengan baik lebih mampu menilai kemampuan dirinya secara realistis dan proporsional, tidak terlalu terpengaruh oleh satu atau dua penolakan, dan lebih gigih dalam melanjutkan upaya pencarian kerja.

Min dan Kim (2025) dalam studi mereka menemukan bahwa dukungan sosial memainkan peran mediasi serial yang signifikan dalam hubungan antara kecemasan pencarian kerja dan kesejahteraan psikologis, mengkonfirmasi peran strategis dukungan sosial sebagai sumber daya psikologis yang bertindak melalui mekanisme intra-individu seperti regulasi emosi. Wang dan Li (2025) lebih jauh menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dirasakan (*perceived social support*) dan *self-efficacy* keputusan karier berfungsi sebagai mediator berantai antara sumber daya psikologis dengan kemampuan kerja (*employability*), mempertegas kompleksitas jalur psikologis yang menghubungkan sumber daya sosial dengan hasil karier.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kecemasan karier dan dukungan sosial merupakan dua faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kepercayaan diri mencari kerja pada *fresh graduate* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta lulusan tahun 2023–2025. Sejalan dengan tujuan penelitian, hasil analisis menunjukkan bahwa kecemasan karier berpengaruh negatif terhadap regulasi emosi dan kepercayaan diri mencari kerja, sedangkan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap regulasi emosi dan kepercayaan diri mencari kerja. Selain itu, regulasi emosi terbukti berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri mencari kerja, serta memediasi secara parsial pengaruh kecemasan karier dan dukungan sosial terhadap kepercayaan diri mencari kerja. Dengan demikian, kepercayaan diri mencari kerja tidak hanya ditentukan oleh rendah-tingginya tekanan psikologis yang dialami lulusan baru, tetapi juga oleh kuat-lemahnya dukungan sosial yang mereka terima serta kemampuan mereka dalam mengelola respons emosional secara adaptif.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, esensi temuan penelitian ini terletak pada posisi regulasi emosi sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan faktor internal dan faktor eksternal dengan keyakinan diri individu dalam memasuki dunia kerja. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan sosial merupakan sumber daya protektif yang paling kuat dalam memperkuat kepercayaan diri mencari kerja, sedangkan kecemasan karier menjadi hambatan psikologis yang dapat melemahkan kesiapan lulusan baru apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penguatan kepercayaan diri mencari kerja pada *fresh graduate* perlu diarahkan melalui pendekatan yang terintegrasi, yaitu dengan menekan kecemasan karier, memperkuat dukungan sosial, dan mengembangkan regulasi emosi secara simultan. Secara substantif, penelitian ini memperlihatkan bahwa keberhasilan transisi lulusan ke dunia kerja tidak semata-mata ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kesiapan psikologis dan dukungan sosial yang menopang kemampuan individu untuk bertahan, beradaptasi, dan tetap yakin pada kapasitas dirinya.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

DAFTAR PUSTAKA

Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). *Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review*. *Clinical Psychology Review, 30*(2), 217–237. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004

Aprilianty, E. P., & Waskito, J. (2023). Ethical leadership, adhocratic culture, and innovative work behavior: Drivers of company performance. *Journal of Enterprise and Development (JED)*, *5*(3), 500-520.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

BPS. (2023). *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. https://www.bps.go.id

BPS Kota Surakarta. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka Kota Surakarta Agustus 2024*. Badan Pusat Statistik Kota Surakarta. https://surakartakota.bps.go.id

Cahyo, I. N., & Waskito, J. (2023). Pengaruh e-recruitment, reputasi perusahaan, dan persepsi pencari pekerjaan terhadap minat melamar kerja (studi kasus pada generasi z solo raya). *INFOTECH: Jurnal Informatika & Teknologi*, *4*(2), 157-167. https://doi.org/10.37373/infotech.v4i2.558

Cohen, S., & Syme, S. L. (1985). *Social support and health*. Orlando: Academic Press.

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Farisilla Mutiara, & Fathana Gina. (2022). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap kecemasan pada *fresh graduate* dalam menghadapi dunia kerja. *Jurnal Psikologi, 15*(2), 88–97.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology, 2*(3), 271–299. https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271

Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology, 39*(3), 281–291. https://doi.org/10.1017/S0048577201393198

Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of Emotion Regulation* (pp. 3–24). New York: Guilford Press.

Hair, J. F., Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Addison-Wesley.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 837–855. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837

Kelly, K. R., & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior, 61*(2), 302–326. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1858

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.). Wiley.

Min, Y., & Kim, H. (2025). Job search anxiety and flourishing among university students: The serial mediating effects of social support and strengths use. *BMC Psychology, 13*, 652. https://doi.org/10.1186/s40359-025-02995-4

Mukti, A. K., & Waskito, J. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12*(2), 298-314.

Prasetyo, A. Y., & Waskito, J. (2023). Pengaruh leader-member exchanges, kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan dengan peran komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, *12*(2), 461.

E-ISSN : 2962-9713
P-ISSN : 2963-928X

Pratama, S. Y., & Waskito, J. (2025). Pengaruh praktik manajemen sdm terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai pemediasi (studi pada karyawan pt dan liris sukoharjo). *Jurnal Lentera Bisnis*, *14*(1), 356-376. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i2.6441

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2022). *SmartPLS 4*. SmartPLS GmbH. https://www.smartpls.com

Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development, 59*(2–3), 25–52. https://doi.org/10.2111/mono.59.2-3.7

Wang, L., Chen, H., & Li, M. (2025). A scoping review of job search self-efficacy over the past 5 years: Antecedents, mechanisms, consequences, and future directions based on SCT/SCCT. *Frontiers in Psychology, 16*, 1598742. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1598742

Wang, Z., & Li, Y. (2025). The relationship between psychological resilience and employability among higher vocational college students: The chain mediating effects of perceived social support and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology, 16*, 1707655. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1707655