

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Generasi Z atau sebutan akrabnya gen Z merupakan sekelompok generasi yang memiliki karakteristik khas dan berbeda dari pendahulu mereka. Sakitri (2021), mengungkapkan bahwa terdapat empat keunikan utama pada gen Z, yaitu inklusif, tertarik terlibat dalam berbagai komunitas, komunikatif dan realistis. Menurut Arum dkk (2023), generasi ini lahir antara tahun 1997-2012 dan tumbuh di tengah revolusi teknologi yang pesat. Lingkungan ini telah membentuk cara berpikir dan berinteraksi mereka, sehingga menghasilkan individu yang tidak hanya peka terhadap masalah sosial, tetapi juga menerima perbedaan. Dengan kemampuan ini, gen Z mampu menjalin hubungan yang kuat dan berkontribusi secara positif dalam berbagai komunitas.

Keahlian mereka dalam teknologi dan informasi menjadikan gen Z memiliki potensi yang besar sebagai tenaga kerja masa depan di era digital. Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan semangat untuk terus belajar memungkinkan mereka untuk menghadirkan inovasi dan ide-ide segar yang sangat berharga. Kontribusi ini sangat penting bagi perusahaan dalam menghadapi berbagai tantangan dan bersaing di pasar global yang semakin kompetitif (Rasulong dkk., 2024). Gen Z bukan hanya sekadar penerus, tetapi juga merupakan agen perubahan yang dapat mendorong kemajuan di berbagai sektor, menghadirkan perspektif baru yang dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi organisasi.

Selain itu, karakteristik gen Z juga menciptakan dinamika baru dalam dunia kerja dan interaksi sosial. Mereka tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga menunjukkan kepedulian yang besar terhadap masalah sosial dan lingkungan. Generasi ini cenderung lebih proaktif berpartisipasi dalam komunitas dan mendukung kampanye yang mempromosikan keberlanjutan. Hal ini didukung dengan pendapat Pitoewas, Nurhayati, Putri dan Yanzi (2020) yang menyatakan bahwa gen Z juga dikenal memiliki kepedulian yang tinggi terhadap masalah lingkungan dan sosial. Dengan nilai-nilai tersebut, gen Z berpotensi membawa perubahan positif dalam berbagai sektor, baik di dunia bisnis maupun dalam masyarakat.

Terlebih lagi populasi di Indonesia per tahun 2020 didominasi oleh generasi Z. Data sensus penduduk yang dipublikasikan oleh Badan Pusat Statistik pada September 2020 mengungkapkan bahwa generasi Z mencakup 27,94% dari keseluruhan jumlah penduduk Indonesia, yang mencapai 270,20 juta jiwa. Di sisi lain, generasi Milenial menyumbang 25,87%, diikuti oleh gen X sebesar 21,88%, *Baby Boomers* 11,56%, *Post Gen Z* 10,88%, dan *Pre-Boomer* yang mencakup 1,87% (BPS, 2021). Perolehan angka tersebut memberikan peluang besar bagi gen Z untuk dapat mendominasi ketenagakerjaan di Indonesia. Tetapi, hingga kini permasalahan ketenagakerjaan masih kerap menjadi topik hangat bagi generasi muda.

Sejak beberapa tahun terakhir, masalah pengangguran selalu menjadi perhatian. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenker) Indonesia menyampaikan bahwa pada periode tahun 2021-2022 perkiraan angka

pengangguran akan melaju tinggi pada tahun-tahun seterusnya dan generasi angkatan kerja muda atau gen Z sebagai penyumbang terbanyak dalam peningkatan ini. Hal ini akan berpengaruh pada adanya peningkatan jumlah orang yang akan mencari pekerjaan setiap tahunnya dikarenakan pertumbuhan penduduk (Arifah & Prabowo, 2024).

Menteri Ketenagakerjaan Yassierli juga mengungkapkan bahwa jumlah pengangguran saat ini mencapai sekitar 7,5 juta orang. Di sisi lain, jutaan milenial dan gen Z akan mulai memasuki dunia kerja tahun depan, yang menjadi tantangan bagi sektor ketenagakerjaan pada tahun 2025 (Fadilah, 2024). Bahkan, berdasarkan data BPS per Januari 2024, terdapat jumlah pengangguran di Indonesia yang mencapai 7,20 juta orang dengan kelompok usia produktif, termasuk gen Z yang menjadi paling terdampak, yakni lebih dari 59%. Kelompok usia 15-29 tahun menyumbang angka pengangguran tertinggi. Meski demikian, angka ini tidak proporsional jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja produktif yang terus meningkat, sehingga kompetisi dalam mencari pekerjaan semakin sengit (BPS, 2024).

Data pendukung selanjutnya Badan Pusat Statistik per Februari 2024 menemukan bahwa tingginya tingkat pengangguran terbuka terjadi pada generasi Z dengan latar belakang pendidikan beragam, persentasenya mulai dari lulusan SMK sebesar 9,01%, lulusan SMA dengan tingkat pengangguran sebesar 7,05% dan lulusan Pendidikan Tinggi dengan tingkat pengangguran 5,25%. Tingginya angka pengangguran ini disebabkan karena beberapa faktor.

Menurut Safitri dan Rezza (2025), faktor yang menyebabkan tingginya angka pengangguran dengan lulusan SMK tersebut dikarenakan pengurus dinilai kurang proaktif dalam memperkenalkan sekolah dan tidak melaksanakan tanggung jawab utama mereka, yaitu mempersiapkan angkatan kerja siap pakai dengan menambah jumlah jam pelajaran praktik setidaknya 60% dari keseluruhan jam belajar. Selain itu, kurikulum pendidikan SMK dinilai belum memenuhi perkembangan teknologi dan tuntutan pasar, mengakibatkan lulusan kurang memiliki keahlian teknis atau profesional yang diperlukan oleh industri. Sementara pengangguran dengan lulusan SMA disebabkan karena banyaknya dari mereka mempersiapkan diri meneruskan studi ke jenjang universitas setelah menyelesaikan pendidikan dasar.

Safitri dan Rezza (2025) lebih lanjut mengungkapkan bahwa pengangguran dengan lulusan Pendidikan Tinggi disebabkan karena mayoritas lulusan ini berorientasi memperoleh pekerjaan formal yang dianggap lebih menjamin, mengingat mereka telah menempuh pendidikan universitas dan meraih gelar sarjana. Tetapi, bagi para lulusan baru ini, bekerja di sektor formal juga tidak mudah, hal ini karena banyak perusahaan-perusahaan yang memberikan persyaratan untuk memiliki pengalaman kerja sebelumnya dan menjadi kendala bagi *fresh graduate* yang baru ingin memasuki dunia kerja.

Akibatnya, harapan dan realitas untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus tidak sejalan, karena perekrutan di sektor formal telah menurun signifikan dalam beberapa tahun terakhir yang menyebabkan mengurangnya

peluang kerja bagi lulusan baru (Safitri & Rezza, 2025). Data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) mengindikasikan bahwa pembentukan peluang lapangan kerja di sektor formal menurun drastis dari 15,6 juta orang pada periode 2009-2014 menjadi 8,5 juta pada 2014-2019, dan turun menjadi 2 juta pada 2019-2024. Dimana kondisi ini menyebabkan semakin berkurangnya peluang lulusan baru untuk memasuki pasar kerja formal karena persaingan semakin ketat.

Dalam konteks ketenagakerjaan yang semakin menantang, terutama bagi lulusan baru. Kota Yogyakarta dikenal sebagai pusat budaya, pendidikan dan pariwisata menghadapi isu serius terkait pengangguran. Yogyakarta kini termasuk kedalam pilihan bagi calon mahasiswa baru yang ingin meneruskan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Berdasarkan Laporan Pendidikan Tinggi Yogyakarta dari Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, pertumbuhan jumlah perguruan tinggi di Yogyakarta berperan penting dalam mempengaruhi rasio pengangguran di kalangan alumni wilayah tersebut. Pesatnya pertumbuhan pendidikan tinggi di kota Yogyakarta menandakan bahwa terdapat pula peningkatan pada jumlah para calon tenaga kerja yang lulus setiap tahun dan memasuki pasar kerja, sehingga menambah tantangan untuk para *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan (Dharasi, 2024).

Menurut Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta, tercatat ada 2, 23 juta orang angkatan kerja per Februari 2023, diantaranya sebanyak 2, 15 juta orang bekerja, sedangkan 79,91 ribu orang menganggur. Kepala BPS DIY mengatakan bahwa penyumbang pengangguran terbesar adalah lulusan

perguruan tinggi yang mencapai 4,91 %. Salah satu kendala yang sering dihadapi oleh lulusan baru adalah ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan yang tersedia. Beberapa lulusan mungkin memiliki keterampilan yang kurang relevan dengan pasar permintaan, sehingga menyulitkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Permasalahan sulitnya *fresh graduate* untuk bekerja dapat dilihat dari dua perspektif, yakni penawaran dan permintaan. Dari sisi penawaran, berkaitan dengan *human capital*, masih terdapat kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan dalam kurikulum pendidikan formal dengan kebutuhan industri serta tuntutan kebutuhan pasar kerja di era modern. Hal ini mengakibatkan rendahnya daya saing lulusan baru di pasar kerja (Indrawati & Kuncoro, 2021). Lebih lanjut, *fresh graduate* tidak memiliki ekspektasi realistis tentang kondisi pasar kerja dan potensi pengembalian investasi pendidikan mereka (Wiswall & Zafar, 2021).

Di sisi lain, sisi permintaan tenaga kerja turut berperan menentukan dalam fenomena ini. Berbagai persyaratan pengalaman kerja yang ditetapkan, khususnya pada pekerjaan di sektor formal, cukup memberatkan bagi *fresh graduate* (McDonald dkk., 2020). Lulusan baru yang belum memiliki pengalaman kerja menjadi faktor utama yang menghambat untuk diterima bekerja di sektor formal (Oswald-Egg & Renold, 2021). Selain itu, kebutuhan akan pengalaman kerja sering kali menempatkan *fresh graduate* pada posisi yang tidak menguntungkan, hal ini memperkuat *barrier* bagi mereka untuk

memasuki pasar kerja formal dan memulai karir mereka (Priksat dkk., 2019).

Putranto (2017) menekankan bahwa penyebab utama pengangguran adalah ketidaksesuaian (*mismatch*) antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan yang diharapkan oleh pemberi kerja. Hal ini membuat lulusan baru dari perguruan tinggi menghadapi tantangan khusus dalam mencari pekerjaan pertama mereka. Kondisi ini sering kali mempengaruhi kemampuan mereka untuk bersaing di dunia kerja yang kompetitif. Apabila situasi ini terus berlanjut, bukan tidak mungkin perasaan putus asa akan semakin menguat, membuat lulusan baru merasa frustrasi dalam usaha menemukan pekerjaan yang sesuai dengan cita-cita dan bakat mereka, serta memperburuk kondisi pengangguran yang sudah ada.

Pernyataan ini didukung oleh temuan penelitian Hiswåls, Marttila, Målstam dan Macassa (2017) yang menjelaskan bahwa pengangguran merupakan salah satu penyebab utama yang dapat memicu perasaan putus asa. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa individu yang menganggur mengalami perasaan terisolasi, kehilangan harga diri dan perasaan putus asa, yang mempengaruhi kesejahteraan fisiknya. Ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki dan tuntutan pasar kerja memperkuat perasaan putus asa pada *fresh graduate*.

*Hopelessness* atau putus asa didefinisikan oleh Harani (2024) sebagai keadaan psikologis yang dicirikan oleh perasaan tak berdaya dan hilangnya harapan akan masa depan seseorang. Dalam konteks ini, perasaan putus asa

gen Z berkenaan dengan hilangnya harapan terhadap masa depan dalam mencari pekerjaan. Gen Z meskipun mendominasi populasi di Indonesia, generasi ini sulit mencari kerja. Pernyataan ini didukung dengan liputan dari kata data yang menyatakan bahwa ratusan ribu anak muda Indonesia tidak hanya terjebak pada situasi menganggur, tetapi juga merasakan keputusasaan akibat kesulitan menemukan pekerjaan. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS), tercatat sebanyak 369,5 ribu anak muda per Februari 2024 mengalami *hopeless of job* (Subekti, 2024).

Dalam hal ini anak muda yang termasuk dalam kategori *hopeless of job* memiliki rentang usia 15-29 tahun. Maka, dapat disimpulkan bahwa anak muda yang mengalami *hopeless of job* adalah generasi Z. *Hopeless* dapat terjadi pada siapapun dan kapanpun, tak terkecuali bagi generasi Z. *Hopeless* dalam mencari pekerjaan bagi *fresh graduate* seringkali terjadi pada gen Z. Berdasarkan observasi yang dilakukan di media sosial Tiktok, banyak diantaranya yang merasakan kesal dan putus asa karena sulitnya memasuki dunia kerja di sektor formal. Terlebih lagi karena banyaknya persyaratan yang mengharuskan pelamar untuk memiliki pengalaman kerja, memiliki berat dan tinggi badan tertentu, adanya batasan usia, hingga permasalahan tentang upah yang dianggap tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Adapun wawancara yang telah dilakukan peneliti pada Selasa, 4 Maret 2025 terhadap tiga mahasiswa lulusan sarjana S-1 dari berbagai universitas di Yogyakarta menyebutkan bahwa alasan mereka menganggur dan belum mendapatkan pekerjaan pasca lulus adalah karena faktor sulitnya memasuki

sektor formal yang sesuai dengan bidang yang mereka ingin jalani. Tuntutan dalam mendapatkan pekerjaan segera dari lingkungan sekitar semakin memperkuat perasaan putus asa. Hal ini memunculkan perasaan lelah dan juga harga diri rendah yang menandakan bahwa kurangnya *support* dari lingkungan merupakan faktor yang mempengaruhi *hopelessness* pada individu (Awalin, 2022).

Kesenjangan antara keterampilan yang diperlukan di dunia kerja dan yang dimiliki oleh pelamar seringkali menjadi salah satu alasan mengapa generasi Z kesulitan mendapatkan pekerjaan. Menurut laporan berita *finance*, banyak pekerja kelahiran 1997-2010 atau pegawai dari kalangan gen Z yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepanjang 2024. Hasil survei *intelligent* sebuah *platform* konsultasi pendidikan dan karier yang dilakukan per Agustus 2024 menunjukkan bahwa terdapat 10 alasan perusahaan memecat karyawan gen Z tersebut.

Adapun sepuluh alasan perusahaan memecat gen Z antara lain karena kurangnya motivasi atau inisiatif (50%), keterampilan komunikasi yang buruk (39%), dan kurangnya profesionalisme (46%). Faktor lainnya termasuk keterampilan komunikasi yang buruk (39%), kesulitan menerima umpan balik (38%), dan kemampuan memecahkan masalah yang tidak memadai (34%). Lebih lanjut, survei oleh *Intelligent* terhadap 966 manajer perekrutan menunjukkan bahwa banyak perusahaan ragu untuk mempekerjakan gen Z. Sebanyak 1 dari 6 perusahaan mengungkapkan keraguannya dalam merekrut

generasi Z karena dipandang sering mudah tersinggung dan memiliki tingkat kepercayaan diri yang berlebihan.

Survei *intelligent* lebih lanjut menyebutkan sebanyak 6 dari 10 perusahaan yang disurvei juga melaporkan telah memecat *fresh graduate* pada tahun 2024. Didasarkan dari hasil survei tersebut, diketahui bahwa gen Z dinilai memiliki etos kerja yang lemah dan secara keseluruhan dianggap belum siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Hal ini memunculkan isu negatif tentang etos kerja dan kurangnya keterampilan gen Z yang mana akan berdampak pada tingkat *hopeless of job* gen Z yang semakin tinggi. Namun, stereotip negatif mengenai etos kerja gen Z tersebut tidak dapat dipukul rata untuk semua generasi ini.

Berita harian *career strategy* menyepakati bahwa memang tidak ada yang menyenangkan tentang pencarian kerja, bahkan bisa jadi menyedihkan selama proses pencarian kerja karena sejumlah faktor termasuk penolakan terus-menerus, ketidakpastian, dan menurunnya tingkat kepercayaan diri. Lebih buruknya, apabila keputusan terus menetap dalam diri individu, maka dikhawatirkan dapat menyebabkan kondisi psikologis yang serius, seperti stress, kecemasan, depresi, hingga ide bunuh diri. Menurut penelitian Karisma dan Fridari (2021), individu yang menghadapi serangkaian kejadian negatif cenderung meningkatkan risiko besar melakukan tindakan bunuh diri.

Situasi ini selaras dengan penelitian Sukma dan Puspitasari (2023) yang mengungkapkan bahwa faktor utama munculnya ide bunuh diri adalah kondisi psikologis, terutama *hopelessness*, semakin tinggi tingkat

*hopelessness*, semakin besar kemungkinan munculnya ide bunuh diri. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Sya'adiyah, Isti'adah dan Rahimsyah (2024) yang menyebutkan bahwa apabila seseorang memiliki keputusasaan (*hopelessness*) yang signifikan, maka dapat meningkatkan risiko mengendalikan masalah yang kurang sehingga individu merasakan keputusasaan. Apabila hal ini terus terjadi, kesehatan mental gen Z akan benar-benar mengkhawatirkan.

Menurut Melinda dan Khusumadewi (2017), *hopelessness* muncul akibat ketidakcukupan dalam beberapa aspek kehidupan, yang membuat individu merasa lelah dan menyerah ketika menghadapi masalah. Selain itu, kejadian yang tidak diharapkan dapat memicu ketegangan, yang pada gilirannya menimbulkan rasa frustrasi dan keputusasaan. Perasaan putus asa ini akan mempengaruhi kesehatan mental gen Z. Menurut Awalina (2022), salah satu pemicu yang memperkuat *hopelessness* adalah *self esteem* rendah.

*Self esteem* didefinisikan Husain dan Santoso (2023) sebagai proses refleksi diri yang dilakukan oleh individu berkaitan dengan penerimaan diri, mencerminkan penghargaan dan pengakuan, serta sejauh mana individu tersebut merasa berdaya, berhasil, dan bernilai. Sehingga, apabila *self esteem* pada gen Z kian meningkat, maka semakin gen Z terus berpandangan positif terhadap diri mereka dan lebih resiliensi dalam menghadapi tantangan, serta memungkinkan gen Z lebih mampu mengatasi kegagalan dan melihatnya sebagai kesempatan untuk belajar.

Hasil penelitian Kiani Pakizeh, Ostovar, dan Soudabeh (1998) menunjukkan adanya korelasi langsung negatif pada harga diri dan keputusan. Penelitian oleh Mutlu, Balbag dan Cemrek (2010) menunjukkan bahwa *self esteem* mempengaruhi keputusan secara signifikan. Ini berarti bahwa *self esteem* memberikan kontribusi pada keputusan individu. *Self esteem* yang rendah cenderung memiliki pandangan negatif mengenai diri mereka serta potensinya dalam meraih tujuan, termasuk dalam konteks pencarian kerja. Pendapat Adilia (2010) mendukung hal ini dimana ia menyatakan bahwa seseorang dengan harga diri rendah cenderung bersikap pesimis dan sering mengalami keraguan terhadap masa depan karir mereka.

Kondisi ini terjadi karena pada usianya yang memasuki dewasa awal, *fresh graduate* gen Z sudah harus memikirkan perihal karir yang akan digapai setelah lulus. Karir adalah suatu pengembangan dan kemajuan individu melalui kerja keras yang telah dilakukan seumur hidupnya (Bantam, 2020). Ketika menghadapi tantangan atau penolakan, mereka lebih mungkin untuk menginternalisasi pengalaman tersebut sebagai bukti bahwa mereka tidak layak atau tidak kompeten, yang memperkuat keyakinan negatif tentang diri mereka. Kondisi tersebut menciptakan siklus di mana perasaan putus asa semakin mendalam, karena merasa terjebak dalam keadaan tanpa harapan dan tidak mampu untuk mengubah situasi mereka.

Mereka akan lebih cepat merasa putus asa ketika menghadapi rintangan dalam karir mereka. Mereka mungkin menghindari tantangan dan merasa

terjebak dalam situasi yang tidak memuaskan. Dimana situasi ini akan berdampak pada terhambatnya pemenuhan kebutuhan akan harga diri yang dapat mengakibatkan sikap minder, perasaan tidak layak, ketidakmampuan, dan rasa tidak berguna. Individu akan merasakan kekosongan, keraguan, dan keputusasaan dalam menghadapi tantangan hidup, serta mengembangkan pandangan pesimis terhadap dirinya sendiri bila dibandingkan dengan orang lain (Satria, 2025). Sebaliknya, individu dengan *self esteem* tinggi biasanya memiliki pandangan optimis tentang keberhasilan karier di masa depan. Marita dan Izazati (2017) mengungkapkan bahwa orang dengan harga diri yang kuat cenderung sukses dalam karir mereka.

Dengan demikian, *self esteem* yang rendah dapat menghalangi kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan, sehingga meningkatkan risiko perasaan putus asa ketika menghadapi tantangan dalam hidup, termasuk dalam mencari pekerjaan. Hasil penelitian Dat, Mitsui, Asakura, Fujii, Toyoshima, dan Kusumi (2023) menunjukkan bahwa individu dengan harga diri rendah melaporkan tekanan psikologis yang tinggi, yang selanjutnya menyebabkan keputusasaan dan akhirnya meningkatkan ide bunuh diri. Apabila keputusasaan akibat pengangguran tidak ditanggulangi, maka akan sangat berdampak pada kondisi psikologis gen Z dan berpengaruh pada minimnya tenaga kerja produktif. Sehingga, hal yang perlu dilakukan adalah dengan meningkatkan *self esteem* pada *fresh graduate* gen Z.

Berdasarkan uraian diatas, fenomena *hopelessness* dalam pencarian pekerjaan menjadi semakin relevan pada *fresh graduate* di kalangan gen Z.

Banyak lulusan baru yang merasa terjebak dalam situasi di mana harapan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai sulit terwujud. Oleh sebab itu, peneliti ingin menyelidiki lebih lanjut apakah ada hubungan yang signifikan antara harga diri dan perasaan putus asa terhadap pekerjaan di kalangan *fresh graduate* generasi Z. Dengan meningkatkan *self esteem* diharapkan dapat mengurangi perasaan putus asa dan meningkatkan ketahanan mental, sehingga lulusan baru lebih siap memasuki dunia kerja yang kompetitif.

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap keterkaitan antara *self esteem* dengan *hopelessness* dalam pencarian pekerjaan pada *fresh graduate* gen Z di Kota Yogyakarta.

## **C. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

#### a) Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi, terutama dalam bidang Pendidikan Karir serta Psikologi Industri dan Organisasi. Disamping itu, diharapkan penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan antara *self esteem* dan *hopelessness*, khususnya dalam konteks generasi Z.

## 2. Manfaat Praktis

### a) Bagi *Fresh graduate* Gen Z

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi *fresh graduate* gen Z tentang pentingnya membangun harga diri yang sehat, yang dapat membantu mereka menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan dan mengurangi perasaan putus asa, serta dapat memberikan edukasi dan manfaat bagi gen Z untuk mengembangkan kepercayaan diri, optimisme dan memfasilitasi proses refleksi diri untuk memahami kekuatan maupun kelemahan pribadi, sehingga gen Z lebih siap dalam proses pengembangan karir.

### b) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian yang akan datang untuk mengeksplorasi lebih lanjut mengenai variabel *hopelessness* dan kaitannya dengan variabel psikologis lain.

## D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka yang peneliti lakukan, telah terdapat beberapa penelitian yang mengkaji mengenai variabel *self esteem* dan *hopelessness*. Peneliti menemukan bahwa kedua variabel tersebut banyak dikaitkan dengan variabel yang berbeda-beda. Menurut analisis peneliti, tidak ada penelitian terdahulu yang membahas secara spesifik mengenai variabel *self esteem* dengan *hopelessness* dalam pencarian pekerjaan pada *fresh graduate* gen Z.

Penelitian pertama dilakukan oleh Dat dkk (2021) berjudul “*The mediating role of hopelessness in the relationship between self esteem, social anxiety,*

*and suicidal ideation among Japanese university students who visited a university health care center*". Penelitian ini menggunakan teori kognitif keputusan Beck dan teori interpersonal bunuh diri Joiner sebagai landasan teoritis, serta mempertimbangkan konteks budaya Jepang dalam memahami hubungan tiap variabel. Adapun subjek penelitian ini adalah 322 mahasiswa Jepang yang mengunjungi pusat kesehatan universitas Hokkaido untuk konsultasi psikiatri.

Pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *cross-sectional* digunakan dalam studi ini, dimana data diperoleh melalui Skala Harga Diri Rosenberg (RSES), Skala Kecemasan Sosial Liebowitz (LSAS), Skala Keputusan Beck (BHS), dan *Patient Health Questionnaire-9* (PHQ-9) dengan perolehan hasil yang menunjukkan bahwa harga diri yang rendah dan kecemasan sosial yang tinggi adalah prediktor signifikan dari ide bunuh diri, dengan keputusan berperan sebagai mediator parsial antara kedua variabel tersebut dan ide bunuh diri.

Penelitian kedua oleh Korkmaz, Korkmaz, dan Çakar (2019) yang berjudul "*Suicide risk in chronic heart failure patients and its association with depression, hopelessness and self esteem*". Subjek penelitian ini adalah 32 pasien gagal jantung dan 32 individu sehat sebagai kelompok kontrol. Data dikumpulkan menggunakan formulir data sosiodemografi, Skala Keputusan Beck (BHS), Inventori Depresi Beck (BDI), Skala Harga Diri Rosenberg (RSE), dan Skala Probabilitas Bunuh Diri (SPS). Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan studi kasus-kontrol. Hasil menunjukkan

bahwa pasien gagal jantung memiliki tingkat keputusan, depresi, dan kemungkinan bunuh diri lebih tinggi, serta harga diri yang lebih rendah secara signifikan dibandingkan kelompok kontrol. Selain itu, terdapat korelasi positif antara risiko bunuh diri dengan keputusan, depresi, dan harga diri yang rendah.

Penelitian ketiga oleh Mutlu, Balbag dan Cemrek (2010) dengan judul "*The role of self esteem, locus of control and big five*". 191 mahasiswa dari Fakultas Pendidikan Universitas Eskişehir Osmangazi terlibat dalam pengisian Skala Kepribadian Berbasis Adjektiva, Skala Internal-Eksternal Rotter, Skala Keputusan Beck, dan Skala Harga Diri Rosenberg. Data dianalisis menggunakan ANOVA dan regresi berganda. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa *locus of control* internal, harga diri, dan *extraversion* adalah prediktor signifikan terhadap keputusan.

Penelitian keempat oleh Fanaj, Melonashi dan Shkëmbi (2015) yang berjudul "*Self esteem and hopelessness as predictors of emotional difficulties: A cross-sectional study among adolescents in Kosovo*". Peneliti melakukan studi *cross-sectional* pada 1162 remaja di Kosovo, berusia antara 11 hingga 20 tahun. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup *The Strengths and Difficulties Questionnaire* (SDQ), *Rosenberg Self esteem Scale* (RSES), dan *Hopelessness Scale for Children* (HSC). Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kesulitan emosional secara signifikan diprediksi oleh keputusan, harga diri, jenis kelamin, dan tempat tinggal, dengan variabel-

variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 17% varians dalam kesulitan emosional.

Penelitian kelima Hofer dkk (2016) dengan judul “*Resilience, internalized stigma, self esteem, and hopelessness among people with schizophrenia: Cultural comparison in Austria and Japan*”. Peneliti melakukan studi *cross-sectional* pada 52 pasien skizofrenia dari Austria dan 60 pasien dari Jepang. Data dikumpulkan menggunakan wawancara dan kuesioner, termasuk *Mini International Neuropsychiatric Interview (M.I.N.I.)*, *Positive and Negative Syndrome Scale (PANSS)*, *Resilience Scale (RS-25)*, *Internalized Stigma of Mental Illness (ISMI) scale*, *Rosenberg Self esteem Scale (RSES)*, dan *Beck Hopelessness Scale*. Hasil penelitian menunjukkan perbedaan signifikan antara kedua negara, di mana subjek Jepang secara umum menunjukkan tingkat ketahanan dan harga diri yang lebih rendah, serta tingkat keputusasaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan subjek Austria.

Penelitian keenam oleh Vass dkk (2015) berjudul “*How stigma impacts on people with psychosis: The mediating effect of self esteem and hopelessness on subjective recovery and psychotic experiences*”. Subjek penelitian ini adalah 80 pengguna layanan dengan psikosis. Studi longitudinal ini mengukur gejala (dengan PANSS) dan pemulihan subjektif (dengan QPR) pada awal penelitian dan 6 bulan kemudian, serta stigma (dengan *King Stigma Scale*), harga diri (dengan *Self esteem Rating Scale*), dan keputusasaan (dengan *Beck Hopelessness Scale*) pada awal penelitian. Analisis regresi *cross-sectional* menunjukkan bahwa stigma memprediksi pemulihan simptomatik dan

subjektif, dengan keputusasaan dan harga diri memediasi efek stigma pada kedua *outcome* tersebut. Pada data tindak lanjut, stigma pada awal penelitian terus memprediksi penilaian pemulihan dan gejala, namun harga diri hanya memediasi efek stigma pada penarikan sosial pasif (PANSS).

Penelitian ketujuh oleh Kamila, Simatupang, dan Singadimedja (2023) dengan judul “Pengaruh *Social Support* Dan *Self esteem* Terhadap Optimisme *Freshgraduate* S-1 Yang Sedang Mencari Kerja”. Subjek pada penelitian ini adalah 116 *freshgraduate* S1 yang sedang mencari kerja di Karawang. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional ini menggunakan *snowball sampling* dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan harga diri secara signifikan mempengaruhi optimisme ( $p < 0.05$ ), dengan kontribusi bersama sebesar 23.2%. Skala yang digunakan adalah *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL), *Rosenberg Self esteem Scale* (RSES), dan *Life Orientation Test-Revised* (LOT-R).

Penelitian kedelapan Zega dan Kusmawati (2024) dengan judul “Hubungan Antara *Self-Efficacy* dengan *Self esteem* Bagi *Graduate* di Universitas dalam Mencari Pekerjaan”. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode *purposive non-probability sampling* untuk mengkaji hubungan antara efikasi diri dan harga diri pada 85 lulusan sarjana yang sedang mencari pekerjaan. Dasar penelitian ini mengacu pada teori Bandura tentang efikasi diri dan teori Reasoner tentang harga diri.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri dan harga diri pada alumni universitas dalam proses pencarian kerja.

Penelitian kesembilan Mamentu, Nelwan dan Sendow (2023) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Soft Skill*, *Self esteem* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja *Fresh graduate* Feb Universitas Sam Ratulangi Manado Di Era Revolusi Industri 4.0”. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif digunakan penelitian ini. Terdapat 77 sampel penelitian yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada *fresh graduate* FEB Unsrat Manado. Penelitian ini menemukan bahwa secara individu, *self efficacy* dan *soft skill* berpengaruh signifikan pada kesiapan kerja lulusan baru. Sementara *self esteem* berpengaruh secara individual, namun tidak signifikan, tetapi secara keseluruhan berpengaruh kuat terhadap kesiapan kerja *fresh graduate*.

Penelitian kesepuluh oleh Zhafirah, Deviani, Nurdewi, Rahima dan Abdillah (2024) dengan judul “*Hopelessness* pada Remaja SMA di Kota Palembang Nadiyah”. Dalam penelitian ini, data subjek digali melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti menggunakan *islamic hope therapy* dalam penelitian ini. Dimana hasilnya menunjukkan bahwa subjek mengalami keputusasaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, peneliti melihat terdapat beberapa perbedaan penelitian, antara lain :

## 1. Keaslian Topik

Topik kajian ini berbeda dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dimana penelitian ini berfokus pada “Hubungan antara *Self esteem* dengan *Hopelessness* dalam Pencarian Pekerjaan *Fresh graduate* Gen Z di Kota Yogyakarta”. Dalam analisisnya, variabel *dependen* diidentifikasi sebagai *Hopelessness* sedangkan variabel *independen* dikategorikan sebagai *Self esteem*. Sementara Dat dkk. (2021) menggunakan variabel bebas harga diri dan kecemasan sosial, variabel terikat menggunakan ide bunuh diri serta variabel mediator menggunakan keputusan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Korkmaz, Korkmaz, dan Çakar (2019) menggunakan variabel bebas status pasien, depresi, keputusan, harga diri dan variabel terikat yang digunakan ialah risiko bunuh diri. Sedangkan penelitian Fanaj, Melonashi dan Shkëmbi (2015) menggunakan variabel bebas harga diri, keputusan, jenis kelamin, tempat tinggal dan variabel terikat yang digunakan adalah kesulitan emosional.

## 2. Keaslian Teori

Kerangka teoritis yang disajikan dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan dari upaya penelitian sebelumnya. Studi lain dilakukan oleh Zega dan Kusmawati (2024) menggunakan teori harga diri dari Reasoner (2010). Penelitian Kamila, Simatupang, dan Singadimedja (2023) menggunakan teori harga diri dari Rosenberg (1965). Sementara

penelitian ini menggunakan teori harga diri dari Coopersmith (1967) dan teori *hopelessness* dari Beck dkk (1974).

### 3. Keaslian Alat Ukur

Dalam studi oleh Mamentu, Nelwan dan Sendow (2023) pengukuran variabel harga diri dilakukan dengan skala yang dirancang berdasarkan definisi Mruk (2006). Studi lain oleh Zega dan Kusmawati (2024) dalam menilai harga diri menggunakan skala yang dirancang berdasar aspek dari Reasor (2010). Penelitian ini memanfaatkan skala harga diri Coopersmith (1967) yang telah dimodifikasi berdasarkan penelitian Setiawan (2023), serta alat ukur *hopelessness* yang dimodifikasi dari skala Harani (2024) yang berlandaskan pada aspek *hopelessness* menurut Beck (1974).

### 4. Keaslian Subjek

Subjek penelitian ini berbeda jelas dari penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Dat dkk (2021), subjek penelitian adalah mahasiswa Jepang yang mengunjungi pusat kesehatan universitas. Penelitian Korkmaz, Korkmaz, dan Çakar (2019) menggunakan subjek pasien gagal jantung dan individu sehat. Mutlu, Balbag dan Cemrek (2010) menggunakan subjek mahasiswa fakultas pendidikan. Studi Fanaj, Melonashi dan Shkëmbi (2015) menggunakan subjek remaja di Kosovo. Sementara Hofer dkk. (2016) subjek yang digunakan yakni pasien skizofrenia di Austria dan Jepang. Penelitian Vass dkk. (2015)

menggunakan kriteria subjek pengguna layanan dengan psikosis. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah *fresh graduate* gen Z.

Mengacu pada penjelasan diatas, studi ini berbeda dari penelitian sebelumnya, baik dalam hal topik, teori, instrumen pengukuran, maupun subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini dapat dikatakan bersifat orisinal.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI  
YOGYAKARTA