

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *IMPOSTOR SYNDROME* PADA MAHASISWA GEN-Z DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Zahrotun Faizah

(30702100224)

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

TAHUN 2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

PERSETUJUAN PEMBIMBING

HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *IMPOSTOR SYNDROME* PADA MAHASISWA GEN-Z DI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Zahrotun Faizah
30702100224

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal

Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog

22 Mei 2025

Semarang, 22 Mei 2025

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIK.210799001

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Impostor Syndrome Pada Mahasiswa

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Zahrotun Faizah

30702100224

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada 4 Juni 2025

Dewan Penguji

1. Luh Putu Shanti Kusumaningsih, S.Psi., M.Psi.,
Psikolog
2. Retno Setyaningsih, S.Psi., M.Si.
3. Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog

Tanda Tangan

.....
.....
.....

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 4 Juni 2025

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA



Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si
NIDN. 210799001

PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Zahrotun Faizah dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 22 Mei 2025

Yang menyatakan,



Zahrotun Faizah

30702100224

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, tetapi Allah berjanji bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah: 5&6)

“Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada
yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain
Dia.”

(Q.S Ar-Rad: 11)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi
(pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui,
sedang kamu tidak mengetahui.”

(Q.S Al-Baqarah: 216)

“If your mind believed, your body achieve”

(Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog)

“It will pass, everything you’ve gone through, it will pass”

(Rachel Vennya)

“Let it hurt until it doesn’t”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

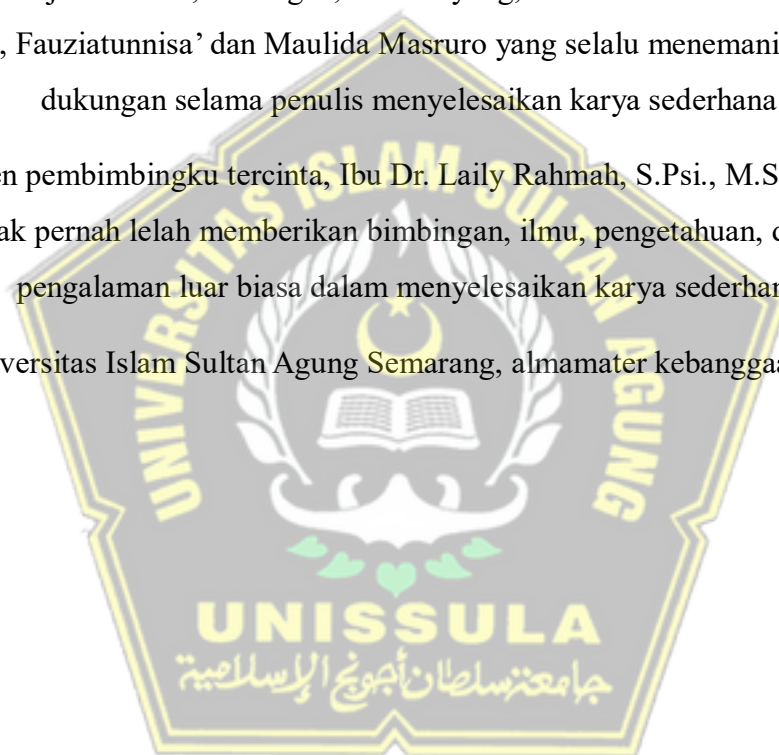
Bismillahirrahmanirrahim...

Penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

Ibu dan Ayahku tercinta, Indasih dan Muhammad Fauzan yang senantiasa memanjatkan do'a, dukungan, kasih sayang, dan motivasi. Serta kakak dan adikku, Fauziatunnisa' dan Maulida Masruro yang selalu menemani dan memberi dukungan selama penulis menyelesaikan karya sederhana ini.

Dosen pembimbingku tercinta, Ibu Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog, yang tak pernah lelah memberikan bimbingan, ilmu, pengetahuan, dukungan dan pengalaman luar biasa dalam menyelesaikan karya sederhana ini.

Universitas Islam Sultan Agung Semarang, almamater kebanggaan penulis.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, ridho, dan hidayah yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan karya sederhana ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua selalu mendapatkan syafa'at-Nya di hari akhir nanti.

Penulis mengakui dalam perjalanan menyelesaikan karya sederhana ini banyak sekali rintangan yang datang, dan dengan penuh kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Joko Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Unissula Semarang yang telah memberikan saran kepada penulis selama penulis mengenyam pendidikan S - 1, dan memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Fakultas Psikologi.
2. Ibu Dr. Laily Rahmah, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu sabar membimbing dan memberikan ilmu serta pengetahuannya selama perjalanan menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Anisa Fitriani, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen wali yang telah membimbing dan memberi saran, perhatian, dan nasihat dengan sabar dan sangat baik selama proses perkuliahan.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang selaku tenaga pengajar yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan yang sangat bermanfaat.
5. Bapak dan Ibu Staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi Unissula, terima kasih atas bantuan dan kerja sama dengan memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi hingga skripsi ini selesai.

6. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unissula Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Fakultas Ekonomi.
7. Ibu Dr. Ir. Novi Marlyana, ST., MT., IPU, ASEAN Eng selaku Dekan Fakultas Teknologi Industri Unissula Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Fakultas Teknologi Industri.
8. Seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Teknologi Industri angkatan 2024 sebagai subjek penelitian yang telah meluangkan waktu dan tenaga nya untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
9. Kedua orang tua penulis, yang tercinta Ibu Indasih dan Bapak Muhammad Fauzan terimakasih atas do'a yang senantiasa di panjatkan, ridho dan dukungan yang selalu diberikan, serta kasih sayang yang selalu dicurahkan. Terimakasih karena sudah menjadi orangtua penulis, terimakasih sudah menjadi kekuatan terbesar penulis dalam menyelesaikan tulisan ini, terimakasih karena tidak pernah menuntut apapun selama penulis mengenyam Pendidikan S1 ini.
10. Kakak penulis Fauziahunnisa' yang selalu membantu penulis dalam segala hal, terimakasih karena selalu menjadi garda terdepan disaat ayah dan ibu tidak dapat membantu penulis secara langsung, terimakasih atas bantuan tenaga, waktu, dan materi yang sudah diberikan sampai penulis dapat menyelesaikan kuliah ini dengan baik. Dan adik penulis Maulida Masruro yang menyebarkan tapi selalu menemani serta menghibur penulis dalam segala situasi dan kondisi.
11. Sahabat kuliah penulis sejak maba sekaligus sahabat satu kontrakan Ulum Lisviana, Afita Dhera Natasya, dan Retno Cahyaningsih, terimakasih telah menjadi teman diskusi terbaik selama masa skripsi ini, terimakasih karena selalu kebersamai penulis dari awal perkuliahan sampai saat ini dan terimakasih telah menjadi sahabat yang selalu saling memaafkan. Zahra Nabila Ramadhani dan Safira Nur Adelia yang juga sahabat sejak maba terimakasih selalu kebersamai penulis dari awal perkuliahan sampai sekarang dan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan dalam segala situasi dan kondisi penulis.

12. Sahabat selama di BEM Psikologi Kirana Yasti Anggraeni dan Anissa Sabila Sya'afatullah terimakasih selalu menemani penulis dalam segala keadaan, menjadi tempat berkeluh kesah terbaik, dan membantu penulis dalam segala kesulitan selama penyusunan skripsi ini.
13. Sahabat SMA penulis Dilla Karmila Wati yang selalu sabar mendengarkan segala keluh kesah penulis, membantu segala kesulitan penulis, dan menjadi teman diskusi terbaik selama masa skripsi ini.
14. Kepada seseorang yang namanya tidak dapat penulis sebutkan, terimakasih telah kebersamaan penulis dari awal perkuliahan hingga pertengahan masa kuliah, terimakasih atas dukungan yang pernah diberikan. Pencapaian penulis saat ini juga tidak luput dari kontribusinya, terimakasih juga atas segala rasa tidak hormat serta rasa sakit yang telah diberikan. Terimakasih atas segalanya, dan terimakasih pernah ada.
15. Kepada diri sendiri, terimakasih telah menyelesaikan semuanya dengan baik. Terimakasih telah mampu bangkit dari semua keterpurukan, terimakasih sudah kuat berdiri dan bertahan sesulit apapun masalah yang dihadapi. Semoga kedepannya lebih kuat lagi, menjadi manusia yang bisa belajar dari kesalahan dan selalu berusaha berubah menjadi lebih baik lagi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi klinis.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 22 Mei 2025

Zahrotun Faizah

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
Abstrak	xv
<i>Abstract</i>	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. <i>Impostor Syndrome</i>	12
B. Efikasi Diri.....	25
C. Hubungan Antara Efikasi Diri dengan <i>Impostor Syndrome</i>	35

D. Hipotesis	37
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian	38
B. Definisi Operasional.....	38
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel (<i>Sampling</i>)	39
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Analisis.....	41
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian	42
B. Pelaksanaan Penelitian	48
C. Analisis Data dan Penelitian	49
D. Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
E. Pembahasan	54
F. Kelemahan Penelitian.....	57
BAB V.....	58
KESIMPULAN DAN SARAN	58
B. Kesimpulan	58
C. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala <i>Impostor Syndrome</i>	41
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala Efikasi Diri	41
Tabel 3. Sebaran Aitem Skala <i>Impostor Syndrome</i>	45
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Efikasi Diri.....	46
Tabel 5. Data Subjek Uji Coba	46
Tabel 6. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala <i>Impostor Syndrome</i>	47
Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Efikasi Diri	48
Tabel 8. Data Subjek Penelitian.....	49
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas	50
Table 10. Norma Kategorisasi Skor.....	51
Tabel 11. Deskripsi Skor Skala <i>Impostor Syndrome</i>	52
Tabel 12. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala <i>Impostor Syndrome</i>	52
Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri.....	53
Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala <i>Impostor Syndrome</i>	52
Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri	54



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	SKALA UJI COBA	66
LAMPIRAN B	TABULASI SKALA UJI COBA.....	104
LAMPIRAN C	UJI DAYA BEDA AITEM DAN ESTIMASI RELIABILITAS SKALA UJI COBA.....	121
LAMPIRAN D	SKALA PENELITIAN	127
LAMPIRAN E	TABULASI SKALA PENELITIAN	136
LAMPIRAN F	UJI NORMALITAS, LINEARITAS, KORELASI, DAN HIPOTESIS.....	164
LAMPIRAN G	SURAT IZIN PENELITIAN DAN DOKUMENTASI PENELITIAN.....	169



HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *IMPOSTOR SYNDROME* PADA MAHASISWA GEN-Z UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

Zahrotun Faizah
Fakultas Psikologi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: zahrotun.faizah21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan fenomena *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-Z. *Impostor syndrome* adalah sebuah kondisi psikologis ketika individu menganggap keberhasilan yang diraih bukan karena kemampuannya sendiri melainkan karena kesalahan penilaian atau kebetulan saja, sedangkan efikasi diri adalah keyakinan individu tentang dirinya dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang negatif antara efikasi diri dengan *impostor syndrome*. Desain penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *impostor syndrome* dan skala efikasi diri. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *cluster random sampling* dan dianalisis dengan analisis korelasi *Pearson*. Penelitian dilaksanakan dengan melibatkan 262 mahasiswa tahun pertama yang masuk kategori usia gen-Z di Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian diperoleh nilai R sebesar -0,671 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-Z. Semakin rendah efikasi diri, maka semakin tinggi kemungkinan mahasiswa gen-Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang mengalami *impostor syndrome*. Dan semakin tinggi efikasi diri, maka semakin rendah kemungkinan mahasiswa gen-Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang mengalami *impostor syndrome*.

Kata kunci: *impostor syndrome*, efikasi diri, mahasiswa, gen-Z

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND
IMPOSTOR SYNDROME IN GEN-Z STUDENTS OF SULTAN
AGUNG ISLAMIC UNIVERSITY SEMARANG**

Zahrotun Faizah

Faculty of Psychology

Sultan Agung Islamic University Semarang

Email: zahrotun.faizah21@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between self-efficacy and the impostor syndrome phenomenon in Gen-Z students. Impostor syndrome is a psychological condition when an individual considers that the success achieved is not due to his/her own ability but due to misjudgment or coincidence, while self-efficacy is an individual's belief about himself/herself in achieving a predetermined goal. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between self-efficacy and impostor syndrome. Quantitative research design was used in this study. Data collection was carried out using the impostor syndrome scale and self-efficacy scale. The sampling technique used the cluster random sampling technique and was analyzed using Pearson correlation analysis. The study was conducted involving 262 first-year students who were included in the Gen-Z age category at Sultan Agung Islamic University Semarang as research samples. The results of the study obtained an R value of -0.671 with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) which means that the hypothesis of this study is accepted, namely that there is a significant negative relationship between self-efficacy and impostor syndrome in Gen-Z students. The lower the self-efficacy, the higher the likelihood of Gen-Z students at Sultan Agung Islamic University Semarang experiencing impostor syndrome. And the higher the self-efficacy, the lower the likelihood of Gen-Z students at Sultan Agung Islamic University Semarang experiencing impostor syndrome.

Keywords: *impostor syndrome, self- efficacy, student, gen-z*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebuah faktor utama dalam sebuah organisasi yang berdiri karena adanya kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan (Susanti, 2022). Di era globalisasi ini sangat diperlukan SDM yang mumpuni serta kompeten dalam bidangnya karena kualitas SDM sangat berperan terhadap perkembangan sebuah organisasi. Era globalisasi dengan perkembangan teknologi yang pesat diyakini telah membuka banyak peluang munculnya industri-industri baru yang menyebabkan tekanan dalam dunia pasar kerja menjadi sangat kompetitif (Oswaldo, 2022).

Selain itu, adanya visi Indonesia Emas 2045 di tengah globalisasi yang merupakan rencana jangka panjang bertujuan menjadikan Indonesia sebagai negara maju, memiliki kekuatan ekonomi yang besar, dan setara dengan negara adidaya. Tahun 2045 merupakan tahun yang diprediksi sebagai tahun emas bagi Indonesia karena Indonesia akan berusia tepat 100 tahun sejak merdeka dan tentunya di tahun tersebut guncangan globalisasi dan perkembangan teknologi akan melaju pesat dan makin dahsyat. Dengan adanya hal tersebut, Indonesia tentunya perlu bersiap dengan berbagai tantangan yang akan muncul yang harus dihadapi, yang diantaranya dikaitkan dengan peningkatan potensi dan kompetensi SDM, peningkatan potensi modal, perubahan iklim, bahkan tantangan stabilitas global di masa yang akan datang yang tentunya makin aktif (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, 2023).

Indonesia menaruh harapan besar pada generasi penerus sebagai SDM yang akan memegang kendali di tahun 2045 yaitu gen-Z dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. Menurut Retnosari, dalam rangka menuju Indonesia Emas 2045, anak muda sekarang khususnya Gen Z memiliki peran yang penting dalam kepedulian bernegara untuk

Indonesia Emas 2045 (Pahlevi & Darmawan, 2024). Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa gen-Z merupakan generasi yang diharapkan dapat menjadi pelaku utama dalam kemajuan Indonesia di 100 tahun Indonesia Merdeka ini.

Generasi zero atau biasa dikenal dengan istilah Gen-Z adalah sebuah generasi yang kelahirannya berada di rentang tahun 1995 hingga tahun 2012 (Stillman & Stillman, 2018). Gen-Z diperkenalkan sebagai generasi *digital native* yang sudah lazim dengan teknologi sedari lahir dan menganggap bahwa dalam kehidupan Gen-Z teknologi sangat berperan penting. Gen-Z dicirikan dengan generasi yang senang dengan tantangan dan hal-hal baru, serta tidak pernah takut dalam menghadapi perubahan secara terus-menerus. Generasi ini juga dikenal mahir dalam mengekspresikan identitas diri baik di lingkungan nyata maupun di dunia maya (Ekotrans et al., 2022). Gen-Z yang diharapkan menjadi pelaku utama dalam dunia industri dalam visi Indonesia emas 2045 ternyata justru memiliki kecenderungan untuk mengalami *impostor syndrome*.

Penelitian dari *Telkom University* menegaskan bahwa gen-Z memiliki kecenderungan untuk mengalami *impostor syndrome* dengan ciri-ciri diantaranya yaitu selalu menganggap diri sendiri salah, *overthinking*, *stress-eating*, waktu tidur yang berantakan, dan berlebihan dalam rasa cemas (Jasmine, 2023). Sebuah studi oleh Deloitte pada tahun 2023 menemukan bahwa 82% pekerja Gen Z melaporkan mengalami *impostor syndrome* di tempat kerja yang dapat dikarenakan stres dan kelelahan yang terus menerus, terlalu fokus pada pemenuhan biaya hidup, dan dorongan sosial untuk menentukan karir (Parmelee, 2023). Menurut Schlesselman, fenomena psikologis tersebut dianggap akan berdampak buruk bagi gen-Z untuk berkecimpung dalam pasar industri demi mewujudkan harapan Indonesia emas 2045. Dampak kurang baik tersebut antara lain dapat menyebabkan munculnya tindakan maladaptif dan distress (Clance, 1985; Harvey & Katz, 1985; Kolligian & Strenberg, 1991; Sonak & Towel, 2001; dalam Ati et al., 2015). Fenomena psikologis tersebut pertama kali dicetuskan oleh Dr. Pauline Rose Clance dan Suzanne Imes pada tahun 1978 dengan istilah "*Impostor Phenomenon*" (Rahman, 2023).

Menurut Psikolog Klinis UGM, Tri Hayuning Tyas *impostor phenomenon* atau *impostor syndrome* adalah sebuah fenomena psikologis ketika individu tidak dapat membenarkan serta menginternalisasi keberhasilan yang telah diraih, serta menganggap bahwa pencapaian yang didapat hanya karena kebetulan atau keberuntungan saja (Rahman, 2023). Individu yang mengalami *impostor syndrome* akan sering merasakan kecemasan dan ketakutan yang berlebihan karena individu tidak dapat mencapai harapan yang tinggi secara tidak realistis atau tidak dapat diekspos kepada orang-orang di sekitarnya.

Kondisi psikologis *impostor syndrome* dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan jika tidak dapat dikelola dengan baik dapat berkembang menjadi gangguan kesehatan mental yang serius (Saputri & Khoirunnisa, 2024). Individu impostor cenderung merasakan kecemasan, baik *trait anxiety* maupun *state anxiety*, depresi, takut akan kegagalan, kecenderungan sangat peduli pada sedikit kesalahan, rasa malu, harga diri yang rendah, introvert, dan menolak bukti objektif kesuksesan mereka (Wulandari & Tjundjing, 2007). Berdasarkan pendapat dari beberapa pakar tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa *Impostor syndrome* adalah suatu fenomena psikologis yang dialami individu yang menganggap dirinya sebagai penipu yang selalu meragukan kemampuan dirinya, tidak dapat membenarkan keberhasilan yang diraih, tidak meyakini bahwa pencapaian yang didapat adalah keberhasilan melainkan dianggap hanya sebuah keberuntungan atau kebetulan semata.

Mann dalam Jasmine (2023) menyebutkan bahwa 70% manusia di seluruh dunia akan mengalami *Impostor syndrome*, paling tidak satu kali seumur hidup. Individu dari berbagai golongan dapat mengalami *Impostor syndrome*, tidak terkecuali bagi golongan mahasiswa. Salah satu penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *impostor syndrome* memiliki hubungan dengan kecemasan akademis pada mahasiswa yang baru memasuki dunia perkuliahan. Mahasiswa yang mengalami *impostor syndrome* akan merasa sangat takut dan cemas ketika mendapat sebuah prestasi atau pencapaian, yang membuat individu memaknai bahwa kemampuan yang dimiliki tidak pantas untuk mendapatkan sebuah keberhasilan dalam pencapaian (Ati et al., 2015).

Mahasiswa sangat rentan mengalami *impostor syndrome*, mengingat umumnya fokus pada kinerja akademik dan sifat kompetitif pendidikan yang tinggi (Pákozdy et al., 2024). Terlebih lagi mahasiswa baru yang mengalami banyak perbedaan iklim ketika dibandingkan dengan saat masih bersekolah di level pendidikan menengah, seperti perubahan struktur sekolah menuju universitas yang lingkungannya lebih besar, interaksi teman sebaya yang lebih beragam serta latar belakang geografis dan budaya yang berbeda-beda (Rohmadani & Winarsih, 2019). Hal tersebut tentu memunculkan masalah tersendiri, ditambah lagi tekanan dan tuntutan untuk bisa mencapai prestasi yang baik menyebabkan mahasiswa baru rentan terhadap perasaan ragu sebagai akibat dari proses membandingkan kemampuan yang dimiliki dengan kemampuan yang dimiliki mahasiswa lain. Saat perasaan ragu tersebut muncul, akan memicu munculnya suatu perasaan bersalah terhadap kesuksesan yang telah dicapai yang biasa disebut sebagai *impostor syndrome*.

Mahasiswa impostor meyakini bahwa pencapaian yang didapatkan bukan karena kemampuan dirinya, yang menyebabkan kekhawatiran bahwa dirinya terlihat seperti penipu. Perasaan tersebut membuat mahasiswa memiliki persepsi diri yang kurang baik, meragukan diri dan prestasi, kurang mampu menyesuaikan diri dengan peluang yang datang, dan kehilangan kesempatan untuk memimpin suatu organisasi maupun komite (Cader et al., 2021). *Impostor syndrome* dapat memunculkan dampak psikologis yang negatif seperti tekanan psikologis, kecemasan dan depresi, seperti kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan produktivitas karena keraguan diri sehingga individu mencoba menghindari tugas-tugas yang dapat meningkatkan kinerja, menghindari pujian positif, yang menyebabkan individu menjadi tidak termotivasi, rasional dalam menilai kemampuan sendiri (Chandra et al., 2019 dalam Saputri & Khoirunnisa, 2024).

Perasaan impostor yang berkelanjutan memberikan dampak negatif pada kesehatan mental dan kesejahteraan individu yang berakibat pada kemunculan atribusi diri yang negatif, sabotase diri, dan kepercayaan diri serta harga diri yang cenderung lemah sehingga memicu kecemasan yang selanjutnya berpotensi menjadi depresi (Bravata et al., 2020). Dampak lain dari *impostor syndrome* adalah

dapat membatalkan kesempatan individu untuk mengembangkan kepercayaan diri dan potensi diri (Gómez-Morales, 2021) serta menghambat optimalisasi kinerja dan aktualisasi diri individu (Wulandari & Tjundjing, 2007). Dampak-dampak negatif dari *impostor syndrome* yang apabila dialami oleh mahasiswa terutama mahasiswa baru, sedikit banyak akan berkontribusi dalam memunculkan kesulitan adaptasi akademik, daya kerja yang tidak maksimal, dan dapat menjadi penghambat atas pencapaian kinerja terbaik. Terlebih lagi di gencatan arus globalisasi dan tuntutan visi Indonesia emas 2045, yang menuntut mahasiswa sebagai generasi penerus agar menjadi individu yang berkekrativitas tinggi, inovatif, dan memiliki fleksibilitas yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti hendak mengetahui apakah mahasiswa di Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki kecenderungan mengalami *impostor syndrome*. Berikut adalah hasil wawancara pada studi pendahuluan, beberapa informan menyatakan :

".....Saya itu orangnya emang kalo misalkan di akademik gak terlalu percaya diri gak terlalu PD, emang mungkin kemampuan saya bukan di akademik ya jadi sering apalagi kalo saya lihat temen – temen saya kemampuan akademik nya lebih baik dari saya ya saya ngerasa insecure lah ngerasa kurang percaya diri gitu. Sebenarnya emang banyak orang yang bilang sendiri ke aku kalo aku tu sebenarnya punya kelebihan di akademik maksudnya bukan apa ya, maksudnya kalo aku peljarin lebih dalam lagi kalo misalkan di akademik itu mungkin lebih bisa eee.... kecapai yang aku pengen tuh, tapi eee.... bukan aku ngerasa aku lebih kecilin ke akademik sih, tapi lebih ke aku yang ngerasa kurang cukup aja jadi aku kan orangnya perfeksionis kak jadi harus ngerasa perfect aja gitu...." (MH usia 20 tahun Fakultas Psikologi, 2024)

".....Saya itu dulu di SMA suka ikut lomba-lomba juga... Tapi ya gimana ya mba, kadang kalo menang lomba gitu suka gak percaya aja... eh masa iya sih? Trus kadang jadi emm... kesel aja kalo dipuji sama temen-temen soalnya minder sama yang beneran pinter.... Saya sih ngerasanya saya biasa biasa aja mba soal akademik..... orangtua juga kurang excited gitu rasanya kalo saya menang sesuatu, jadi yaudah deh jadi gak pede aja saya mba..... trus saya jadi suka bandingin diri sama kakak yang pinter bgt jadi kayanya harus kaya kakak baru bisa dibilang pinter deh hahaha...." (RAD usia 20 tahun Fakultas Teknologi Industri, 2024)

".....oh iya mbak aku aslinya angkatan 2022 tapi baru masuk kuliah 2024, dulu tu sebenere aku pas SMA masuk siswa eligible tapi tak tolak mba soalnya ngerasa gak mau kuliah takut gak mampu ajasih.... emm aku tu dulu ketua osis mba pas SMA, trus aku juga ikut beladiri gitu gitu

sih, kaya karate, taekwondo, silat juga trus saya atlet renang juga pas kecil... emm kalo di akademik kayanya emang aku gak begitu pinter deh mba, tapi yaa emm aku orange cepet belajar sih orange, dulu sering ikut toefl iseng gitu terakhir itu kalo gak salah skornya 600 an tapi yaudah mba gak tak apa apain, kayanya juga hoki aja itu hahahaha....” (FA usia 21 tahun Fakultas Ekonomi, 2024)

”.....ini sih mba aku tuh sering dibilang pinter sama temen temen kelas tapi aku gak yakin aja, soalnya pinter kan relatif ga si mbaa.... dulu pernah sih menang olimpiade MTK sekali tapi abis itu gapernah menang apa apa lagi jadi kayanya pasitu kebetulan ae deh hehehe.... kalo sekarang IPK ku 3,78 sih mba, aku juga suka disuruh ayah ikut lomba lomba gitu di luar kampus tapi aku ga yakin kalo aku bisa menang jadi aku belum mulai aja sampe sekarang, emm kaya takut gitu mba gak sesuai ekspektasi orang, orang ngiranya aku pinter padahal ya biasa aja gitu loh....” (BNR usia 19 tahun Fakultas Teknik, 2024)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan beberapa informan, peneliti menyimpulkan bahwa informan cenderung merasa tidak mampu dalam hal akademik maupun non akademik sedangkan orang di sekitar subjek menganggap subjek memiliki kelebihan di bagian itu. Informan juga cenderung mengkhawatirkan Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), salah satu informan juga merupakan individu yang cenderung perfeksionis, dan tidak yakin dengan kemampuannya. Disisi lain informan juga tidak yakin dengan dirinya karena kurangnya dukungan orang tua, cenderung membandingkan diri dengan orang lain, merasa pencapaiannya hanya kebetulan atau keberuntungan, takut gagal, dan merasa tidak dapat mengulang pencapaian itu lagi di masa depan. Dengan adanya pernyataan tersebut peneliti berasumsi bahwa beberapa informan yang merupakan mahasiswa baru di Universitas Islam Sultan Agung Semarang tersebut memiliki kecenderungan untuk mengalami *impostor syndrome*.

Impostor syndrome pada mahasiswa baru gen-Z dapat muncul dikarenakan oleh banyak faktor, satu diantaranya adalah rendahnya efikasi diri. Berdasarkan hasil penelitian oleh Wulandari & Tjundjing (2007) yang menggunakan mahasiswa sebagai sampel penelitian, mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *impostor phenomenon* dengan *self-esteem* dan efikasi diri yang artinya fenomena *impostor phenomenon* atau *impostor syndrome* pada mahasiswa dapat disebabkan karena rendahnya *self-esteem* maupun efikasi diri pada individu. Efikasi

diri merupakan keyakinan, persepsi, serta rasa percaya seseorang terhadap kapasitas atau keterampilan yang dimiliki oleh individu, yang kemudian memengaruhi bagaimana individu tersebut berperilaku dan menyikapi berbagai situasi. Kepercayaan ini berperan penting dalam menentukan cara individu menghadapi tantangan dan berusaha meraih tujuan dalam hidupnya (Purba, 2018).

Efikasi diri adalah suatu proses kognitif yang melibatkan penilaian, keyakinan, atau harapan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Proses ini berperan dalam menentukan sejauh mana individu merasa mampu mencapai tujuan yang diinginkan serta mengatasi berbagai hambatan yang muncul (Mufidah et al., 2022). Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan dan potensi yang dimilikinya. Dengan keyakinan tersebut, individu tersebut akan berusaha bertindak dan berperilaku seoptimal mungkin guna meraih tujuan hidup yang telah ditetapkan.

Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian McKenzie (1999), yang mengungkapkan bahwa yang seharusnya efikasi diri akan meningkat ketika individu mendapatkan sebuah pencapaian yang lebih baik di banding yang di perkirakan, namun yang terjadi adalah sebaliknya pada individu yang mengalami *impostor syndrome*. Individu *impostor* ketika meraih pencapaian yang lebih tinggi, sering kali mempertanyakan dirinya sendiri, yang justru menimbulkan keraguan, seperti apakah keberhasilan tersebut benar-benar berasal dari kemampuannya sendiri. Seperti yang telah disebutkan di atas, bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kepercayaan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang merupakan komponen penting dari munculnya fenomena *impostor syndrome*. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang kurang baik kemungkinan besar berpotensi untuk mengalami *impostor syndrome*.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti mengidentifikasi adanya permasalahan yang didasarkan kesenjangan antara harapan bangsa pada gen-Z untuk menjadi kontributor utama di era Indonesia emas 2045 dengan fakta terkait fenomena *impostor syndrome* yang justru banyak dialami oleh gen-Z yang sejatinya akan menggagalkan harapan bangsa tersebut. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya

untuk menambah khasanah pengetahuan terkait gen-Z yang mengalami *impostor syndrome* tersebut sehingga dapat memperdalam pemahaman tentang gen-Z yang diharapkan dapat bersaing dalam dunia industri di tengah gempuran globalisasi dengan tuntutan untuk mewujudkan Indonesia emas 2045.

Beberapa penelitian mengenai *impostor syndrome* sebelumnya sudah pernah dilakukan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian *impostor syndrome* yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Adapun perbedaan-perbedaan tersebut akan peneliti paparkan dalam paragraf selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan yang berbeda dari beberapa penelitian sejenis terdahulu. Penelitian dengan judul “Dinamika Kecemasan Akademik Pada Mahasiswa Berprestasi yang Mengalami *Impostor Syndrome*” oleh Nurfadhilah & Archianti (2024) dan penelitian yang dilakukan oleh Nafisaturrisa & Hidayati (2023) dengan judul “*Impostor Syndrome* Pada Mahasiswa Peserta Program Kampus Merdeka Universitas Muhammadiyah Surakarta” menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Adapun penelitian lain tentang *impostor syndrome* yang juga menggunakan pendekatan kuantitatif adalah penelitian dengan judul “Efektivitas Konseling Individual Dengan Terhadap *impostor syndrome* Pada Mahasiswa Baru Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Medan” oleh Silitonga (2020). Penelitian ini tetap memiliki perbedaan dengan penelitiannya Silitonga karena penelitiannya Silitonga menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan *quasi experimental* dan rancangan jenis *pre test - post test group design* yang menggunakan teknik *purposive sampling* untuk pengambilan sampel dan pengumpulan data dengan angket serta analisis data dengan uji Wilcoxon.

Perbedaan dalam hal jenis variabel bebas. Penelitian Hungsie & Sahrani (2024) yang berjudul “Hubungan *Impostor Syndrome* dengan Resiliensi Akademik pada Mahasiswa Berprestasi Tinggi” sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional namun *impostor syndrome* perannya difungsikan sebagai variabel bebas sedangkan pada penelitian ini, peneliti memposisikan *impostor syndrome* sebagai variabel tergantung yang menjadi fokus permasalahan yang

dikaji dalam penelitian ini. Peneliti lain juga ada yang memposisikan *impostor syndrome* bukan sebagai variabel tergantung dan juga bukan sebagai variabel bebas namun sebagai variabel moderator. Hal ini dilakukan Rohmadani & Winarsih (2019) melalui penelitian yang berjudul “*Impostor Syndrome* Sebagai Mediator Hubungan Antara Religiusitas Dengan Kecemasan Yang Dialami Oleh Mahasiswa Baru”.

Perbedaan dalam hal pemilihan latar belakang pendidikan subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Antero (2019) dengan judul “Pengaruh *Self-Esteem* Terhadap *Impostor Phenomenon* Pada Mahasiswa Kedokteran Coas”. Penelitiannya memiliki persamaan pendekatan dengan penelitian ini yakni sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional hanya saja penelitian Antero menggunakan mahasiswa coas sebagai subjek penelitian sedangkan penelitian ini menggunakan mahasiswa baru dengan latar belakang pendidikan yang beragam sesuai dengan bidang-bidang pendidikan yang dimiliki oleh universitas tempat penelitian. Dalam hal perbedaan latar belakang pendidikan dari subjek penelitian, penelitian ini juga memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yakni dengan penelitian yang berjudul “Hubungan *Authoritarian Parenting* dengan *Impostor Syndrome* pada Mahasiswa Salah Jurusan” oleh Indira & Ayu (2021). Berdasarkan judulnya dapat diketahui bahwa penelitiannya Indira & Ayu ini subjek penelitiannya memiliki histori yang salah jurusan jadi tidak merujuk pada latar belakang pendidikan bidang ilmu tertentu.

Perbedaan dalam hal penggunaan sumber data. Penelitian yang berjudul “*Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review*” menggunakan strategi pencarian data dengan tiga basis data yaitu *medline*, *embase*, dan *psycinfo* dan juga meninjau bibliografi dari artikel untuk informasi tambahan Bravata et al (2020) sedangkan penelitian ini hanya akan menggunakan data yang bersumber dari kuesioner dalam bentuk skala. Penelitian lain tentang *impostor syndrome* yang juga berbeda sumber data adalah penelitian yang dilakukan oleh Wildan & Tyas (2022) dengan judul “Memahami *Impostor Syndrome* pada Mahasiswa”. Penelitian Wildan & Tyas ini melakukan

pengumpulan data dengan metode wawancara dengan delapan partisipan yang di skrining dengan menggunakan kuesioner.

Meninjau fenomena yang menjadi latar belakang dan data-data temuan penelitian terkait *impostor syndrome* yang telah peneliti paparkan diuraian terdahulu, peneliti menduga ada keterkaitan antara efikasi diri dan *impostor syndrome* pada mahasiswa khususnya yang terkategori gen-Z. Peneliti tertarik untuk memahami hal ini mengingat urgensi dari fenomena tersebut yang berdampak negatif untuk mahasiswa gen-Z dalam kompetisi pasar industri yang makin kompetitif. Selain itu ketertarikan peneliti juga didasari masih minimnya penelitian terkait efikasi diri dan *impostor syndrome* pada mahasiswa yang tergolong gen-Z secara spesifik. Penelitian ini juga menempatkan variabel *impostor syndrome* sebagai variabel tergantung dikarenakan dalam konteks penelitian ini, *impostor syndrome* dianggap sebagai konsekuensi psikologis dari variabel lain, yakni salah satunya efikasi diri. Dengan menjadikan *impostor syndrome* sebagai variabel tergantung, peneliti dapat lebih memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kemunculan sindrom ini, yang penting sebagai dasar untuk intervensi preventif maupun kuratif. Dengan demikian peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Impostor Syndrome* pada Mahasiswa Gen-Z”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, yaitu: apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-Z?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-Z.

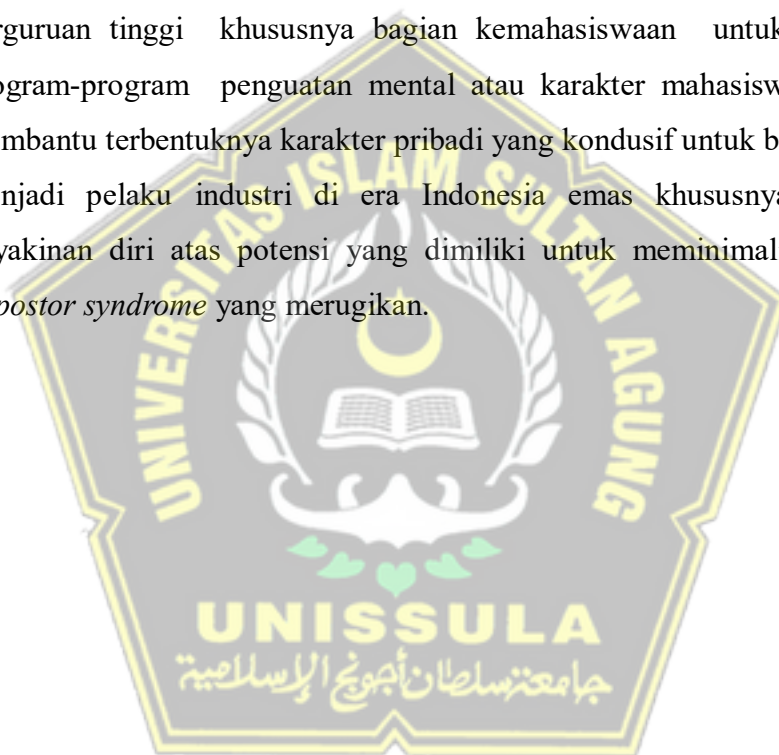
D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang psikologi klinis maupun psikologi sosial serta dapat menjadi acuan bagi penelitian berikutnya.

2. Secara Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pihak pengelola manajemen SDM ditingkat universitas ataupun fakultas yang ada di perguruan tinggi khususnya bagian kemahasiswaan untuk memberikan program-program penguatan mental atau karakter mahasiswa yang dapat membantu terbentuknya karakter pribadi yang kondusif untuk bisa diandalkan menjadi pelaku industri di era Indonesia emas khususnya membentuk keyakinan diri atas potensi yang dimiliki untuk meminimalisir terjadinya *impostor syndrome* yang merugikan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Impostor Syndrome*

1. Pengertian *Impostor Syndrome*

Terdapat suatu fenomena psikologis yang pertama kali diperkenalkan oleh Dr. Pauline Rose Clance dan Suzanne Imes pada tahun 1978 yang disebut dengan istilah "*Impostor Syndrome*" (Rahman, 2023). Penelitian pertama tersebut menggunakan wanita berprestasi sebagai sampel dan ditemukan hasil bahwa wanita atau individu yang mengalami *impostor syndrome* mempertahankan keyakinan yang kuat bahwa individu tidak cerdas dan meyakini bahwa individu telah membodohi siapa pun yang berpikir sebaliknya (Clance & Imes, 1978). Menurut Langford & Clance (1993) *impostor syndrome* terkait dengan set kognitif yang dijelaskan oleh Dweck (1986), bahwa kecerdasan dipandang sebagai sesuatu yang relatif dan merupakan kesalahan dalam proses penilaian yang diyakini mengindikasikan sebuah kegagalan dan ketidakmampuan seorang individu.

Wulandari & Tjundjing (2007) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *Impostor phenomenon* atau *impostor syndrome* dapat diartikan sebagai hasil dari upaya pencarian harga diri dengan berusaha mencapai citra diri yang ideal sebagai kompensasi atas perasaan tidak aman dan keraguan terhadap diri sendiri. Kondisi ini sering kali disertai dengan kecemasan, kekhawatiran, serta depresi yang muncul akibat tekanan untuk mempertahankan citra kesuksesan dan ketakutan akan terbongkarnya ketidaklayakan atau ketidakmampuan seseorang. Menurut Pennarun, 2014 dalam (Indira & Ayu 2021), *Impostor syndrome* menyebabkan individu yang sebenarnya kompeten merasa gelisah dan meragukan kemampuannya sendiri. Sering kali, individu tidak menyadari potensi yang dimiliki dan merasa tidak pantas atas kesuksesan yang diraih. Bahkan, individu cenderung merasa tidak

mampu menghadapi tantangan dalam hidupnya. Hal ini muncul karena individu impostor menganggap bahwa terdapat penilaian yang salah tentang kemampuan dirinya.

Impostor syndrome merupakan sebuah kondisi ketika individu merasa seolah-olah berada dalam sebuah pencapaian yang baik bukan karena kompetensi individu tersebut, melainkan karena beberapa kesalahan atau keberuntungan (Feenstra et al., 2020). Individu cenderung meragukan dirinya sendiri terkait pencapaian atau prestasi yang telah diraih serta meyakini bahwa kesuksesan yang diperoleh hanyalah hasil dari keberuntungan atau kebetulan, bukan karena kemampuan intelektual yang dimilikinya (Rahman, 2023). *Impostor Syndrome* digambarkan sebagai perasaan ketika individu merasa keberhasilan atau kesuksesan yang telah didapatkan merupakan sebuah keberuntungan dan bukan karena kemampuan dan kompetensi diri sendiri (Nitalessy et al., 2024).

Impostor syndrome adalah sebuah kondisi ketika individu memiliki perasaan ragu akan dirinya dan khawatir akan terekspos sebagai seorang penipu/ impostor (Pákozdy et al., 2024). *Impostor syndrome* adalah suatu kondisi ketika individu yang memiliki prestasi atau pencapaian tinggi merasa seolah-olah sudah membohongi orang disekitarnya tentang kecerdasan dan keterampilannya. Individu tersebut cenderung meragukan kemampuannya sendiri dan percaya bahwa kesuksesan yang diraih lebih dikarenakan oleh faktor eksternal daripada kompetensi pribadi (Nafisaturrisa & Hidayati, 2023). Individu yang mengalami *impostor syndrome* akan sering merasakan kecemasan dan ketakutan yang berlebihan karena tidak dapat mencapai harapan yang tinggi secara tidak realistis atau tidak dapat diekspos kepada orang-orang di sekitarnya (Saputri & Khoirunnisa, 2024).

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai pengertian *impostor syndrome* oleh beberapa sumber, dapat di simpulkan bahwa *impostor syndrome* adalah sebuah kondisi psikologis yang dialami oleh individu yang tidak dapat menerima keberhasilan yang diraih, tidak bisa meyakini bahwa pencapaian

yang didapat sebagai sebuah keberhasilan melainkan hanya sebagai sebuah keberuntungan atau kebetulan semata.

2. Aspek *Impostor Syndrome*

Berdasarkan teori *impostor phenomenon* oleh Clance (1985), Fahira (2020) juga membagi aspek *impostor syndrome* menjadi tiga bagian, yang terdiri dari *fake*, *discount*, dan *luck*. Lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut;

- a. *Fake*, aspek *fake* merupakan kekhawatiran mengenai kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki. Individu yang mengalami *impostor* yakin bahwa dirinya *intellectual frauds*. Artinya, individu tidak merasa benar-benar pintar atau mampu seperti apa yang dikatakan orang lain.
- b. *Luck*, individu yang mengalami *impostor* menghubungkan kesuksesannya dengan keberuntungan, kecuali otaknya sendiri. menganggap kesuksesan yang didapatkan atau kecerdasan yang individu tersebut miliki merupakan hasil dari faktor eksternal yang tidak terkait dengan kemampuannya sendiri, seperti keberuntungan, kerja keras, atau kemampuan interpersonal.
- c. *Discount*, individu yang mengalami *impostor* ketika diberi pujian akan merasa bersalah dan membuat keyakinan bahwa dirinya mungkin tidak bisa lagi mempertahankan ekspektasi dirinya di mata orang lain karena rendahnya penilaian terhadap diri sendiri yang menyebabkan individu tersebut sulit menerima dan menginternalisasi pujian.

Chrisman (1995) dalam (Nafisaturrisa & Hidayati, 2023) telah melakukan analisis faktor teori *impostor* Clance dan diperoleh hasil bahwa untuk mengukur tingkat *impostor syndrome* pada seseorang dapat menggunakan tiga aspek, yaitu:

- a. *Fake*, yaitu aspek yang mengekspos keraguan seseorang terhadap dirinya sendiri. Aspek ini juga mengarah pada ketakutan seseorang bahwa kecerdasan dan kemampuannya yang sesungguhnya akan diketahui oleh orang lain.
- b. *Luck*, yaitu aspek yang mengarah pada kesalahan dalam penilaian keberhasilan. Seseorang menganggap bahwa keberhasilan yang diraih

adalah sebuah keberuntungan atau kesalahan penilaian, dan bukan disebabkan kemampuannya sendiri.

- c. *Discount*, yaitu aspek kondisi seseorang yang cenderung tidak membesarkan dalam mengartikan keberhasilannya dan selalu menolak pujian dari orang lain atas keberhasilannya.

Clance dalam Muslimah et al (2022) juga menyimpulkan bahwa *impostor syndrome* memiliki tiga aspek, yaitu;

- a. *Fake*, individu yang meragukan kemampuannya sendiri serta keraguannya terhadap pencapaian yang telah diperoleh, disertai dengan perasaan cemas dan ketakutan akan pandangan orang lain terkait kompetensinya.
- b. *Luck*, individu yang meyakini bahwa keberhasilannya disebabkan oleh bantuan orang lain atau atribusi kesuksesan pada faktor keberuntungan, bukan usaha pribadi.
- c. *Discount*, individu yang merasa tidak layak menerima pujian atas pencapaian yang diraih dan merasa kesulitan untuk mengakui atau menyebutkan keberhasilannya.

Walker & Saklofske, 2023 melakukan analisis faktor dalam penyusunan item dan skala, dan didapatkan tiga aspek utama yaitu:

- a. *Doubts about achievement*, adalah keraguan terhadap pencapaian yang diikuti dengan ketakutan akan kegagalan atau kesuksesan dan kecenderungan untuk berlebihan dalam persiapan.
- b. *Perceived discrepancy*, adalah perbedaan yang dirasakan yang ditandai dengan perilaku meremehkan pencapaian dan mengaitkan kesuksesan dengan faktor eksternal seperti keberuntungan.
- c. *Self-handicapping behaviours*, adalah perilaku cacat diri yang biasanya cenderung menghindar dan perfeksionisme yang menghambat kinerja.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai aspek *impostor syndrome* yang telah disebutkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa aspek dari *impostor syndrome* yaitu *fake*, *luck*, dan *discount*.

3. Karakteristik *Impostor Syndrome*

Dixit & Ashutosh (2024) mengungkapkan bahwa Individu *impostor syndrome* menunjukkan beberapa perilaku dan pola pikir yang umum diantaranya;

a. Keraguan dan kecemasan

Keraguan diri dan kecemasan yang terus-menerus tentang kemampuan dan kinerja masa depan seseorang adalah ciri khas sindrom penipu. Individu terus-menerus takut terekspos sebagai penipuan.

b. Terlalu banyak bekerja

Untuk mengimbangi ketidakmampuan yang dirasakan, individu mungkin terlalu banyak bekerja dan berjuang untuk kesempurnaan, seringkali dengan mengorbankan kesejahteraannya sendiri.

c. Mengabaikan kesuksesan

Keberhasilan sering dikaitkan dengan faktor eksternal atau dianggap tidak penting, sementara kegagalan diinternalisasi dan dilihat sebagai bukti ketidakmampuan.

d. Takut kegagalan

Ketakutan membuat kesalahan atau gagal memenuhi harapan dapat melumpuhkan, yang mengarah pada penghindaran peluang dan tantangan baru.

e. Siklus penipu

Siklus ini melibatkan pola di mana keraguan diri awal mengarah pada upaya yang intens, diikuti oleh keberhasilan sementara, yang kemudian didiskon, dan siklus berulang dengan keraguan diri yang diperbarui.

Maryam & Istiana (2024) menggambarkan beberapa karakteristik individu yang mengalami *impostor syndrome* yaitu;

a. Tidak mudah menerima pujian yang diberikan orang lain

b. Meyakini bahwa dirinya yang terlihat bukanlah yang sesungguhnya

c. Cenderung bekerja keras dibandingkan orang lain

d. Cemas karena takut orang lain mengetahui kemampuannya yang sebenarnya

- e. Cenderung selalu ingin menjadi nomor satu dalam suatu kondisi yang melibatkan prestasi,
- f. Menganggap bahwa kegagalan dalam mencapai target adalah sebuah kekurangan yang memalukan

Fahira (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan dari berbagai sumber mengenai karakteristik *impostor syndrome*, seperti *impostor cycle*, kebutuhan untuk menjadi spesial, aspek *superwoman/superman*, takut gagal, dan tidak bisa menerima pujian. Setiap individu dapat mempunyai satu atau lebih tipe ini:

- a. *The impostor cycle*, terkait dengan kecerdasan dan kerja keras.
- b. Kebutuhan untuk merasa spesial dan menjadi yang terbaik.
- c. *Superwoman/superman aspects*, individu impostor yang cenderung perfeksionis mengekspektasikan dapat melakukan sesuatu tanpa kekurangan yang dampaknya ketika gagal, individu ini akan merasa sangat kewalahan.
- d. Takut gagal, individu impostor akan mengalami kecemasan ketika membuat sebuah kesalahan.
- e. Kesulitan dan merasa bersalah dalam menginternalisasi masukan positif atau *discounting praise*, individu akan kesulitan dalam merasakan kegembiraan yang datang dari masukan atau pujian yang diberikan untuk dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai karakteristik *impostor syndrome* yang telah disebutkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa karakteristik dari individu yang mengalami *impostor syndrome* yaitu mengalami *impostor cycle*/ siklus impostor terkait kecerdasan dan kerja keras, selalu ingin menjadi yang terbaik dan cenderung perfeksionis dan sangat bekerja keras dalam pekerjaannya, takut dan dibayangi dengan kecemasan tentang kegagalan yang akan menimpa dirinya, sulit menerima dan menginternalisasi pujian yang diberikan orang lain, dan selalu merasa cemas yang disebabkan ketakutan bahwa orang lain akan menyadari kompetensi yang sesungguhnya.

1. Faktor Yang Mempengaruhi *Impostor Syndrome*

Menurut Lane (2014) dalam (Nafisaturrisa & Hidayati, 2023), terdapat dua faktor yang berperan dalam munculnya *impostor syndrome*, diantaranya faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup hal-hal yang asalnya dari dalam diri, misalnya dorongan untuk berprestasi tinggi, perfeksionisme, dan kesulitan dalam mengakui diri sendiri. Sementara itu, faktor eksternal mencakup hal-hal yang asalnya dari lingkungan luar, misalnya pengalaman pembandingan diri dengan orang lain dan proses evaluasi yang didapat. Saputri & Khoirunnisa (2024) juga membagi faktor penyebab *impostor syndrome* menjadi dua bagian yaitu faktor eksternal diantaranya lingkungan keluarga, lingkungan akademik dan bantuan masyarakat atau lingkungan sekitar. Selain itu, penyebab dari faktor internal diantaranya seperti jenis kelamin, usia, ras, etnis dan kepribadian seperti perfeksionisme, kepercayaan diri, kemampuan, gaya adaptasi dan pola pikir.

Sedangkan menurut Abi-Habib et al (2022) beberapa faktor yang menyebabkan *impostor syndrome* yaitu mental, gender, ras, dan hubungan anak dengan keluarga. Selain itu dalam penelitian lain, faktor internal berupa kepribadian predisposisi seperti neurotisme dan perfeksionis (Sakulku et al., 2011 dalam Muftiya et al., 2024) dengan didukung faktor eksternal dari lingkungan keluarga, dinamika keluarga, serta pola asuh orang tua Thompson (2004) juga mempengaruhi perilaku '*impostor*' seseorang. *Impostor syndrome* dapat disebabkan oleh cara asuh orang tua dan perlindungan berlebih yang diberikan oleh orangtua yang kemudian akan berhubungan baik secara langsung maupun tidak (lewat harga diri), hal tersebut dapat memengaruhi perasaan sebagai seorang impostor (Yaffe, 2020).

Dixit & Ashutosh (2024) menyimpulkan beberapa faktor penyebab *impostor syndrome* diantaranya;

a. Dinamika dan pendidikan keluarga

Teori psikodinamik, pengalaman keluarga berperan penting dalam perkembangan *impostor syndrome*. Orang tua yang terlalu kaku dan perfeksionis, harapan orang tua yang tinggi, dan sering dibandingkan

dengan saudara kandung juga dapat menyebabkan munculnya perasaan impostor.

b. Harapan budaya dan masyarakat

Norma sosial dan harapan budaya dapat meningkatkan *impostor syndrom*. Budaya yang menekankan kolektivisme dan menjunjung tinggi otoritas, individu dapat merasakan tekanan untuk menyesuaikan diri dan memenuhi standar tinggi, yang akhirnya mengarah pada keraguan diri dan ketakutan akan kegagalan.

c. Lingkungan akademik dan profesional

Lingkungan yang sangat kompetitif, seperti universitas bergengsi atau tempat kerja yang menuntut, dapat menyebabkan munculnya *impostor syndrome*. Perbandingan dengan rekan sebaya, harapan tinggi, dan tekanan untuk sukses dapat menyebabkan individu meyakini bahwa dirinya tidak mampu atau sekompeten orang lain.

d. Ciri-ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian tertentu, seperti perfeksionisme, neurotisme, dan pemantauan diri yang tinggi, dihubungkan dengan risiko yang lebih tinggi mengalami *impostor syndrome*. Perfeksionis, misalnya, individu yang menetapkan standar tinggi yang tidak dapat dicapai untuk dirinya sendiri dan sering terlalu kritis terhadap kinerjanya sendiri, yang mengarah pada perasaan tidak mampu yang kronis.

e. Status gender dan minoritas

Penelitian menunjukkan bahwa *impostor syndrome* sangat biasa di kalangan wanita dan minoritas. Kelompok-kelompok ini mungkin menghadapi tantangan tambahan seperti diskriminasi, ancaman stereotip, dan kurangnya perwakilan, yang dapat berkontribusi pada perasaan tidak memiliki dan keraguan diri.

Fahira (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa munculnya *impostor syndrome* dalam diri seseorang tidak lain berasal dari faktor-faktor yang memengaruhinya, yaitu;

a. Jenis kelamin

Perempuan memiliki kecenderungan mengalami *impostor syndrome* yang lebih besar daripada laki-laki. Penelitian menemukan perbedaan yang signifikan di mana wanita cenderung lebih mudah mengalami *impostor syndrome* dibandingkan pria.

b. *Family relationship*

Individu mungkin mengalami *impostor syndrome* sebagai akibat dari pengalaman masa kecil awal yang tumbuh dalam sistem keluarga yang kurang mendukung, tidak mengakui kecerdasannya, dan penuh konflik. Akibatnya, individu tidak mampu memadukan kecerdasannya dengan kesadaran diri.

c. *Generalized anxiety*

Individu yang mengalami *impostor syndrome* juga mengalami kecemasan di segala situasi. Individu *impostor* memaknai kecemasan dengan menganggap tantangan sebagai sebuah ancaman. Individu yang mengalami *impostor syndrome* tidak termasuk salah satu kategori abnormal atau gangguan klinis. Namun, simptom-simptom yang sering dilaporkan adalah salah satunya *generalized anxiety*.

d. Trait kepribadian

Neurotisme merupakan sifat yang mendasari pengembangan dari fenomena *impostor syndrome*, meski hubungan tersebut dapat disebabkan oleh variabel yang lain selain *neuroticism* salah satu trait kepribadian *big-five*, yakni *conscientiousness* mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan fenomena *impostor syndrome*.

e. *Self-esteem*

Individu yang mengalami *impostor syndrome* cenderung berfokus pada kebutuhan untuk diterima dan diakui oleh orang lain. Akibatnya, individu yang mengalaminya sering kali memiliki pandangan pesimis terhadap pencapaian yang telah diraih dan berusaha melindungi diri dari rasa kecewa akibat kegagalan.

f. Efikasi diri

Individu yang memiliki efikasi diri yang kurang baik cenderung menjauhi tugas yang dianggap sukar dan menganggap itu sebagai ancaman dan mengedepankan keraguan diri daripada memikirkan bagaimana menunjukkan kemampuannya untuk berhasil. Definisi tersebut sangatlah mirip dengan karakteristik *impostor syndrome*, yakni menghindari tantangan atau kesempatan untuk mengeksplor dirinya.

g. *Locus of control*

Individu yang mengalami *impostor syndrome* berhubungan baik internal maupun eksternal dengan *locus of control*. *Locus of control* terbagi menjadi dua bagian, yaitu internal (individu yang meyakini bahwa dirinya yang mampu mengendalikan hidupnya) dan eksternal (individu yang percaya bahwa hidupnya dikendalikan oleh pengaruh luar, seperti orang lain, takdir, dan keberuntungan).

Rhomadonah et al (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa berdasarkan aktualisasinya individu yang mengalami *impostor syndrome* disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Pengalaman traumatis di masa lalu berkontribusi dalam munculnya *impostor syndrome* karena pengalaman traumatis akan menimbulkan kecemasan berlebih
- b. Minimnya kepercayaan diri
- c. Perasaan milik kelompok berisiko atau minoritas
- d. Membuat perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang lebih sukses
- e. Sering mendapat kritik dan evaluasi negatif
- f. Perfeksionisme

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai faktor penyebab *impostor syndrome* yang telah disebutkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa faktor yang menyebabkan munculnya *impostor syndrome* yaitu dorongan untuk berprestasi tinggi, keinginan untuk mencapai kesempurnaan/ perfeksionisme, kesulitan dalam mengonfirmasi nilai diri sendiri, pengalaman perbandingan, kritik dan evaluasi negatif, jenis kelamin, lingkungan skademik, *family*

relationship, generalized anxiety, trait kepribadian, self-esteem, self-efficacy, dan locus of control.

2. Teori Psikologi *Impostor Syndrome*

Beberapa teori psikologis yang dapat menjelaskan terjadinya kecenderungan *impostor syndrome* pada individu adalah sebagai berikut :

a. Teori perbandingan sosial (*social comparison theory*)

Dikemukakan oleh Festinger pada tahun 1954, teori ini mengungkapkan bahwa individu memiliki kecenderungan membandingkan dirinya dengan orang lain untuk mengevaluasi kemampuan dan pencapaiannya (Nurazizah, 2024). Festinger menyatakan bahwa individu lebih suka mengevaluasi dirinya sendiri dengan menggunakan standar objektif dan nonsosial yang jika dilakukan dengan bijak dapat memberikan dampak yang positif seperti motivasi belajar dan membantu menetapkan tujuan individu. Namun, apabila standar objektif tersebut tidak tersedia, individu akan melakukan evaluasi diri dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan serta memperoleh pengetahuan tentang diri sendiri. Selain itu juga untuk memastikan kemampuan apa yang memungkinkan individu lain mencapai kesuksesannya (Crusius et al., 2022). Individu cenderung akan membandingkan dirinya dengan orang lain termasuk dalam hal prestasi dalam proses evaluasi tersebut.

Gibbons & Buunk (1999) dalam penelitiannya mengenai arah perbandingan sosial (ke atas atau ke bawah) menemukan bahwa kedua arah ini dapat menunjukkan afeksi positif atau negatif tergantung pada aspek apa yang menjadi fokus perbandingan. Afeksi lebih negatif merupakan wujud dari perbandingan ke atas, dan afeksi lebih positif sebagai wujud perbandingan ke bawah. Perbandingan ke atas dapat memunculkan sebuah motivasi namun biasanya mengarah pada perasaan tidak mampu. Oleh adanya hal tersebut, perbandingan semacam itu disebut dengan *negative comparison* karena menyimpulkan bahwa individu merasa menjadi lebih negatif seperti merasa rendah diri, tidak disukai, kurang menarik, dan lain-lain jika dibandingkan dengan orang lain.

Perbandingan ke atas tersebut dapat memicu munculnya *impostor syndrome* pada individu dikarenakan afeksi yang negatif yang memunculkan perasaan tidak mampu, rendah diri, tidak yakin dengan dirinya karena menjadikan orang lain yang dianggap lebih baik sebagai bahan perbandingan.

Higgins (1987) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa perbandingan sosial dapat memunculkan keraguan terhadap kemampuan diri karena individu merasa tidak dapat memenuhi standar yang diharapkan. Saat berupaya melakukan perbandingan, individu akan cenderung melihat individu lain yang memiliki prestasi yang dianggap luar biasa yang menjadi rujukan bagi individu tentang kriteria individu yang dianggap sukses dan mengarahkan individu untuk membuat standar tentang sebuah kesuksesan. Selanjutnya individu akan mengukur dirinya dengan membandingkan dengan standar tersebut. Adapun hasilnya tentu saja membuat individu cenderung merasa belum pantas atau tidak pantas dianggap sebagai individu yang "sukses" atau "pintar" atau "berprestasi" karena merasa apa yang diraihinya tidak sebanding dengan kriteria yang dimiliki para individu yang memang pantas dianggap sukses tersebut. Hal ini membuat individu merasa tidak kompeten/ tidak yakin akan kemampuan dirinya atas apa yang sudah diraihinya selama ini (kecenderungan efikasi diri rendah) meskipun sebenarnya individu tersebut dapat dikategorikan cukup dan bahkan sudah sangat memiliki prestasi menurut sudut pandang individu di sekitarnya. Pola pemikiran yang seperti ini yang dapat memicu munculnya *impostor syndrome* pada diri individu.

b. Teori perfeksionisme

Teori perfeksionisme dikembangkan oleh beberapa tokoh, termasuk Hollender (1996), Hamachek (1978), dan Hewitt & Flett (1991, 1993). Menurut Hewitt & Flett (1991) perfeksionisme adalah keinginan untuk mencapai kesempurnaan diikuti dengan standar yang tinggi untuk diri sendiri, standar yang tinggi untuk orang lain, dan percaya bahwa orang lain memiliki harapan kesempurnaan pada dirinya (Pranungsari, 2010).

dalam Mukaromah et al., 2020). Teori ini menyatakan bahwa individu dengan kecenderungan perfeksionis menetapkan standar yang sangat tinggi untuk dirinya sendiri. Individu yang tidak dapat memenuhi standar yang dibuat oleh dirinya tersebut akan merasa sangat gagal dan merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam mencapai standar tersebut (kecenderungan efikasi diri *rendah*) yang akhirnya dapat memicu munculnya *impostor syndrome* dalam diri individu.

c. Teori efikasi diri

Dikembangkan oleh Albert Bandura (1997), teori ini menekankan pentingnya keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan mencapainya sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Mawaddah, 2021). Individu yang tidak memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung akan ragu dengan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, hal tersebut menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengalami *impostor syndrome* karena individu yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung meragukan kemampuan dirinya meskipun memiliki bukti keberhasilan (Bandura, 1977).

d. Teori atribusi (*attribution theory*)

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Teori atribusi membahas tentang bagaimana individu menginterpretasikan suatu peristiwa sebagai suatu persepsi awal atas suatu kejadian, dan bagaimana hal tersebut akhirnya berkaitan dengan pemikiran serta perilaku sebagai suatu hubungan stimulus dan respons (Gustiawan & Azzahra, 2025). Teori ini menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab keberhasilan dan kegagalannya serta bagaimana berbagai peristiwa terjadi dan bagaimana individu berhubungan dengan pikiran dan tindakannya (Fachrunnisa & Ramadhani, 2024). Individu yang cenderung menafsirkan atau mengatribusikan keberhasilannya pada faktor eksternal seperti keberuntungan, kebetulan, campur tangan orang lain, dan lain sebagainya cenderung tidak pernah bisa meyakini apa yang telah dicapai selama sebagai hasil atas kemampuannya (kecenderungan efikasi diri

rendah). Hal inilah yang akan memicu munculnya *impostor syndrome* pada diri individu.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Albert Bandura (1997) efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengelola dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Santrock (2007) dalam (Andini & Sovitriana, 2023) juga mengartikan efikasi diri sebagai sebuah kepercayaan individu atas kemampuannya. Individu dengan efikasi diri rendah cenderung mudah putus asa ketika berada dalam kondisi yang penuh tantangan, sementara individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha lebih gigih untuk mengatasi hambatan yang dihadapi (Chemers et al., 2001). Individu yang memiliki efikasi diri tinggi meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengubah situasi di sekitarnya, sementara individu yang memiliki efikasi diri rendah merasa bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk menangani berbagai hal yang ada di sekitarnya (Ghufron & Suminta, 2016). Menurut Ormrod, 2009 dalam (Sormin, 2020) efikasi diri dijelaskan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan.

Bandura (dalam Sarafino, 2006 dalam Avianti et al., 2021) mengemukakan bahwa individu dengan efikasi diri yang baik memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi. Individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung cepat menyerah dalam kondisi yang sulit, sementara individu dengan efikasi diri tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi setiap tantangan yang dihadapi. Menurut Mawaddah (2021) efikasi diri yaitu sebuah keyakinan dalam diri individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan mencapainya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Boong dan Skaalvik (2003) dalam (Syalviana, 2021) juga menyebutkan bahwa efikasi diri dalam diri individu dianggap dapat menjelaskan dan memprediksi pikiran, emosi, serta tindakannya, dengan tingkat keberhasilan yang tercermin dari apa yang

telah di yakini. Keyakinan tersebut membuat setiap individu merasa bahwa apa yang diinginkan dapat tercapai dalam kondisi tertentu.

Dengan adanya beberapa pendapat terkait pengertian efikasi diri seperti yang sudah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan seorang individu dalam menghadapi serta menemukan solusi atau penyelesaian dari setiap permasalahan yang dihadapi serta keyakinan bahwa individu dapat menyelesaikan pekerjaan yang didapatkan dalam mencapai sebuah target atau pencapaian tertentu.

2. Aspek Efikasi Diri

Dari teori efikasi diri yang dicetuskan oleh Bandura dalam (Adicondro & Alfi, 2011 dalam Mawaddah 2021) menyimpulkan aspek efikasi diri menjadi tiga, yaitu:

a. Yakin akan kemampuan

Yakin akan kemampuan adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu, sehingga keyakinan ini bisa membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Konsep ini berasal dari teori yang mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan individu tentang kemampuannya dalam mengendalikan dirinya sendiri serta lingkungan sekitarnya. Efikasi diri menjadi dasar bagi keyakinan individu bahwa individu tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atau mencapai hasil yang diinginkan.

b. Aspirasi tinggi

Aspirasi tinggi merupakan dorongan kuat dalam diri seseorang untuk meraih impian atau tujuan. Konsep ini berkaitan dengan teori efikasi diri dari Bandura, yang menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas yang dibutuhkan demi mencapai hasil yang diharapkan.

c. Kegigihan

Kegigihan adalah tekad kuat dan usaha terus-menerus yang dilakukan demi meraih tujuan yang diharapkan.

Bandura (1982) dalam (Sormin, 2020) menyebutkan terdapat tiga aspek dalam efikasi diri, yaitu ;

a. *Magnitude*

Aspek ini berkaitan dengan seberapa yakin seseorang dalam menuntaskan tugas, mulai dari yang mudah hingga yang sukar. Jika tugas disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, setiap individu mungkin memiliki tingkat efikasi diri yang beragam, yang percaya diri hanya pada tugas sederhana, menengah, atau bahkan yang lebih menantang. Biasanya, seseorang akan mencoba tugas yang ia rasa mampu dikerjakan dan menghindari tugas yang dianggap melampaui batas kemampuannya.

b. *Generality*

Seseorang dapat merasa percaya diri dengan kemampuannya dalam berbagai situasi. Seiring waktu, pengalaman yang ia peroleh bisa membentuk keahlian dalam tugas atau perilaku tertentu, sementara pengalaman lainnya dapat menumbuhkan keyakinan yang lebih luas dan mencakup berbagai jenis tugas.

c. *Strength*

Aspek ini berhubungan dengan seberapa kuat atau mantap keyakinan individu terhadap dirinya sendiri. Individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah cenderung mudah terpengaruh oleh pengalaman negatif yang melemahkan semangatnya. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan tetap gigih berusaha, bahkan saat menghadapi tantangan atau pengalaman yang kurang mendukung.

Bandura dalam (Smet, 1994 dalam Laili, 2022) menyebutkan mengenai aspek-aspek efikasi diri yaitu:

- a. *Outcome expectancy*, adalah suatu perkiraan atau asumsi bahwa suatu tindakan tertentu akan menghasilkan akibat tertentu. Dengan kata lain, ini adalah keyakinan seseorang tentang seberapa besar kemungkinan sebuah tindakan akan membuahkan hasil yang diinginkan, atau harapan terhadap efektivitas perilaku dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

- b. *Efficacy expectancy*, adalah keyakinan bahwa seseorang akan berhasil melakukan tindakan yang sesuai dengan hasil yang diinginkan, dan berperan penting sebagai penghubung dalam proses sosial kognitif. Aspek ini berfokus pada harapan seseorang tentang kemampuannya untuk menjalankan perilaku yang diinginkan. Hal ini lebih berkaitan dengan keputusan yang akan diambil berdasarkan kemampuan yang dimiliki, serta kesanggupan untuk bertindak secara spesifik dalam situasi tertentu.
- c. *Outcome value*, adalah nilai yang mencerminkan dampak atau konsekuensi yang akan muncul jika seseorang melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan berapa pendapat mengenai aspek dari efikasi diri seperti yang telah disebutkan diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa aspek dari efikasi diri yaitu *magnitude/* tingkat kesulitan, *strength/* kekuatan keyakinan, *generality/* luas atau cakupan, yakin akan kemampuan, aspirasi tinggi, merupakan dorongan kuat dalam diri seseorang untuk meraih impian atau tujuan, dan kegigihan.

3. Karakteristik Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997), individu dengan efikasi diri yang tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Merasa yakin bahwa individu tersebut dapat mengatasi berbagai situasi dan peristiwa dengan efektif.
- b. Bersungguh-sungguh dalam menuntaskan tugas yang diberikan.
- c. Yakin pada kemampuan diri yang dimiliki.
- d. Melihat tantangan sebagai hal yang menarik, tidak sebagai ancaman, dan senang mencari pengalaman baru.
- e. Membuat target yang menantang bagi dirinya sendiri dan berkomitmen kuat untuk mencapainya.
- f. Selalu berusaha keras dalam setiap tindakan dan berusaha lebih keras lagi ketika mengalami kegagalan.
- g. Fokus dengan tugas yang dihadapi dan menyusun strategi untuk mengatasinya.
- h. Cepat bangkit kembali dan merasa mampu setelah mengalami kegagalan.

- i. Menghadapi tekanan atau ancaman dengan keyakinan bahwa individu tersebut mampu mengendalikannya.

Karakteristik individu dengan efikasi diri tinggi menurut Bandura (1997 dalam Laili, 2022) adalah sebagai berikut:

- a. Yakin dapat menangani kejadian dan kondisi yang dihadapi dengan efektif.
- b. Memiliki ketekunan dalam menuntaskan tugas yang diberikan.
- c. Yakin dengan kemampuan diri yang dimiliki.
- d. Melihat kegagalan sebagai rintangan, tidak sebagai ancaman, dan senang mencari pengalaman baru.
- e. Membuat target yang menantang untuk diri sendiri dan berkomitmen kuat untuk mencapainya.
- f. Selalu berusaha keras dalam setiap tindakan dan berupaya lebih banyak lagi ketika menghadapi sebuah kesulitan.
- g. Fokus dengan tugas yang ada dan mencari cara untuk mengatasi permasalahan.
- h. Setelah mengalami kegagalan individu mampu dan cepat pulih kembali.
- i. Memiliki keyakinan bahwa bisa mengendalikan sebuah tekanan atau ancaman.

Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Qomariyah (2016) menyebutkan bahwa untuk melihat efikasi diri yang positif pada individu dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya:

- a. Kognitif

Kemampuan individu dalam memikirkan berbagai cara dan merencanakan langkah-langkah yang segera diambil demi meraih tujuan yang diharapkan.

- b. Motivasi

Kemampuan individu dalam memotivasi diri sendiri dengan pemikiran untuk mengambil tindakan dan keputusan guna meraih tujuan yang sudah ditetapkan.

c. Afeksi

Kemampuan dalam mengelola emosi yang muncul dalam diri untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif tercermin dalam kemampuan mengendalikan kecemasan atau perasaan depresi ketika menghadapi tantangan besar dalam meraih tujuan.

d. Seleksi

Kemampuan untuk memilih perilaku yang baik agar dapat meraih tujuan yang diinginkan. Aspek ini muncul karena ketidakmampuan dalam memilih perilaku yang tepat, yang dapat menyebabkan kebingungan, kurang percaya diri, dan mudah menyerah ketika menghadapi masalah atau situasi sulit.

Menurut (Dewi, 2012 dalam Mahmudi & Suroso, 2014) mengenai karakteristik efikasi diri, Dewi mengungkapkan bahwa individu yang memiliki efikasi diri yang baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri.
2. Memiliki rasa percaya diri yang kuat.
3. Memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan menunjukkan keahlian dalam berbagai situasi.

Dilihat dari berbagai pendapat mengenai karakteristik efikasi diri seperti yang telah dipaparkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa karakteristik individu dengan efikasi diri positif yaitu mampu menghadapi segala kondisi yang dihadapi, memiliki kepercayaan terhadap kemampuan diri, memiliki kemampuan untuk menyeleksi dan memilih perilaku yang tepat agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan, mampu untuk selalu memotivasi diri sendiri, memiliki afeksi atau kontrol emosi yang baik, dan tekun dalam melaksanakan suatu tugas yang diemban.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Bandura (1997) dalam Mahmudi & Suroso (2014) mengungkapkan bahwa efikasi diri terbentuk dari empat sumber informasi, yaitu:

a. Hasil yang telah dicapai (*performance accomplishment*)

Sumber ini memiliki pengaruh paling besar, karena hasil yang dicapai menghasilkan bukti konkret mengenai kemampuan individu dalam meraih keberhasilan.

b. Pengalaman vikarius/seolah mengalami sendiri (*vicarious experience*)

Sumber ini didapatkan dari pengamatan terhadap orang lain. Efikasi diri individu akan meningkat saat menyaksikan orang lain berhasil, namun dapat menurun jika mengamati individu dengan kemampuan serupa yang gagal.

c. Persuasi sosial (*social persuasion*)

Efikasi diri dapat menjadi lebih kuat atau lebih lemah dengan dorongan atau persuasi dari orang lain. Walaupun dampaknya terbatas, pada kondisi tertentu, persuasi yang berasal dari orang yang dipercaya bisa mempengaruhi efikasi diri.

d. Keadaan emosi/fisik (*emotional/physiological*)

Emosi atau kondisi fisik yang dialami selama suatu kegiatan dapat memengaruhi efikasi diri dalam kegiatan tersebut. Emosi negatif seperti rasa takut, cemas, atau stres dapat menurunkan efikasi diri, sementara emosi positif dalam batas wajar dapat meningkatkannya.

Jendra & Sugiyo (2020) andura dan Atkinson juga menyatakan bahwa ada lima sumber penting dalam membentuk efikasi diri:

a. *Mastery experience* (pengalaman keberhasilan)

Prestasi yang dicapai di masa lalu menjadi sumber pengaruh kuat dalam membentuk efikasi diri. Keberhasilan meningkatkan ekspektasi diri, sementara kegagalan cenderung menurunkannya.

b. *Vicarious experience* atau *modeling* (meniru)

Efikasi diri dapat terbentuk melalui pengamatan terhadap model sosial, terutama bagi individu yang kurang tahu tentang kemampuan dirinya. Efikasi diri akan lebih terbentuk jika model yang diamati memiliki kesamaan dengan individu tersebut.

c. *Social persuasion*

Dorongan verbal dari seseorang yang berpengaruh dapat memperkuat keyakinan bahwa seseorang mampu melakukan suatu tugas, meskipun dampaknya terbatas. Pada kondisi tertentu, persuasi ini bisa memperbaiki atau merusak efikasi diri.

d. *Physiological dan emotional state*

Efikasi diri sering dikaitkan dengan tingkat stres dan kecemasan. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memiliki tingkat stres dan kecemasan yang rendah, sementara efikasi diri yang rendah sering kali berhubungan dengan tingkat stres yang tinggi. Namun, emosi positif dalam batas tertentu bisa membantu meningkatkan efikasi diri.

e. *Tingkat pendidikan*

Tingkat pendidikan juga berperan sebagai sumber efikasi diri. Pendidikan yang rendah dapat membuat seseorang bergantung pada orang lain, sementara individu dengan pendidikan tinggi lebih cenderung mandiri dan tidak bergantung pada orang lain.

Bandura (2012) dalam (Laili, 2022) mengungkapkan bahwa efikasi diri dapat diperoleh, dipelajari, dan dikembangkan melalui empat faktor utama, yaitu:

a. *Pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi (enactive attainment and performance accomplishment)*

Sumber ekspektasi efikasi diri yang paling penting berasal dari pengalaman langsung. Ketika seseorang berhasil mencapai sesuatu, keyakinannya terhadap kemampuan diri meningkat. Pengalaman positif ini mendorong individu untuk lebih gigih dan tekun dalam menghadapi kesulitan, yang pada gilirannya mengurangi risiko kegagalan.

b. *Pengalaman orang lain (vicarious experience)*

Belajar dengan memperhatikan perilaku dan pengalaman orang lain adalah cara lain untuk membangun efikasi diri. Efikasi diri akan meningkat jika seseorang merasa memiliki kemampuan yang sebanding atau bahkan lebih baik daripada orang yang dijadikan contoh. Pengalaman yang dialami

orang lain membantu membentuk persepsi seseorang tentang kemungkinan keberhasilan atau kegagalan yang akan dihadapi.

c. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Mendapatkan dukungan atau motivasi verbal dapat meyakinkan seseorang bahwa ia mampu mengatasi masalah yang akan datang. Persuasi ini dapat mendorong individu untuk bekerja lebih keras dan tidak mudah menyerah dalam meraih tujuan dan kesuksesan.

d. Keadaan fisiologis dan psikologis (*physiological state and emotional arousal*)

Kondisi emosional yang tertekan dan gejala fisik yang buruk sering kali dianggap sebagai pertanda akan terjadinya kegagalan. Rasa cemas dan stres yang muncul saat menghadapi tugas atau tantangan sering kali dipandang sebagai tanda kegagalan yang akan datang.

Bandura dalam (Andini & Sovitriana, 2023) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

a. Budaya

Budaya memainkan peran penting dalam membentuk efikasi diri berdasarkan nilai-nilai, kepercayaan, dan cara seseorang mengatur dirinya sendiri. Faktor ini menjadi dasar penilaian seseorang terhadap kemampuannya, sekaligus hasil dari keyakinan tersebut.

b. Gender

Perbedaan jenis kelamin turut memengaruhi efikasi diri. Penelitian Bandura menunjukkan bahwa wanita memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengelola peran-perannya. Wanita yang tidak hanya berperan sebagai ibu rumah tangga, tetapi juga sebagai wanita karir, cenderung memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibandingkan pria yang bekerja.

c. Sifat dan tugas yang dihadapi

Kompleksitas tugas yang dihadapi seseorang dapat mempengaruhi bagaimana individu menilai kemampuannya. Tugas yang lebih kompleks cenderung menurunkan penilaian seseorang terhadap kemampuannya,

sementara tugas yang lebih mudah dan sederhana membuat individu merasa lebih yakin terhadap kemampuan diri.

d. Insentif eksternal

Insentif yang diberikan dari luar juga mempengaruhi efikasi diri. Bandura menyatakan bahwa insentif yang didapatkan dari oleh orang lain, yang mencerminkan kesuksesan seseorang, bisa meningkatkan efikasi diri, terutama jika insentif tersebut menunjukkan pencapaian yang nyata.

e. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status tinggi biasanya memiliki kontrol yang lebih besar, yang membuat efikasi dirinya juga lebih tinggi. Sebaliknya, individu dengan status rendah memiliki kontrol yang lebih sedikit dan cenderung memiliki efikasi diri yang lebih rendah.

f. Informasi tentang kemampuan diri

Efikasi diri seseorang akan semakin tinggi jika ia mendapatkan informasi yang positif mengenai dirinya. Sebaliknya, jika seseorang menerima informasi negatif mengenai dirinya, efikasi diri yang dimilikinya akan menurun.

Menurut Bandura (1982) dalam (Sormin, 2020) faktor-faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain:

- a. Sifat tugas yang dihadapi, tugas atau situasi tertentu bisa memerlukan kinerja yang lebih menantang dan lebih berat dibandingkan dengan tugas lainnya, yang tentu memengaruhi bagaimana seseorang menilai kemampuannya.
- b. Insentif eksternal, Hadiah atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain sebagai bentuk pengakuan terhadap keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu juga dapat meningkatkan efikasi diri. Contohnya adalah pujian, materi, atau bentuk penghargaan lainnya.
- c. Status atau peran individu dalam lingkungan, tingkat sosial seseorang, termasuk bagaimana ia dihargai oleh orang lain, berperan penting dalam meningkatkan rasa percaya diri dan efikasi diri. Status yang lebih tinggi

biasanya memberikan penghargaan lebih besar, yang meningkatkan keyakinan pada kemampuan diri.

- d. Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri bisa berkembang atau menurun tergantung pada informasi yang diterima seseorang mengenai dirinya. Informasi yang positif cenderung meningkatkan keyakinan diri, sementara informasi negatif bisa menurunkan efikasi diri.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah hasil yang telah dicapai, pengalaman sendiri, persuasi sosial, keadaan emosional dan keadaan fisik, tingkat pendidikan, budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status dan peran individu dalam lingkungan, serta informasi tentang kemampuan dirinya.

C. Hubungan Antara Efikasi Diri dengan *Impostor Syndrome*

Impostor syndrome merupakan sebuah kondisi ketika individu merasa seolah-olah berada dalam sebuah pencapaian yang baik bukan karena kompetensi individu tersebut, melainkan karena beberapa kesalahan atau keberuntungan (Feenstra et al., 2020). Individu yang mengalami *impostor syndrome* seringkali meragukan pencapaian atau keberhasilan yang telah diraih. Individu merasa bahwa kesuksesan yang didapat hanya hasil dari keberuntungan atau kebetulan, bukan karena kemampuan atau kompetensi diri sendiri (Rahman, 2023).

Menurut Albert Bandura (1997) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam merencanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan guna mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Santrock (2007) dalam (Andini & Sovitriana, 2023) efikasi diri merupakan keyakinan individu atas keahliannya. Efikasi diri menurut Mawaddah (2021) yaitu keyakinan dalam diri individu untuk meraih apa yang diinginkan dengan sasaran yang telah ditetapkan. Boong dan Skaalvik (2003) dalam (Syalyiana, 2021) juga mengungkapkan bahwa efikasi diri seseorang dapat menjelaskan dan meramalkan pikiran, perasaan, serta tindakan, dengan tingkat keberhasilannya tergantung pada apa yang diyakini oleh individu tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *impostor syndrome* adalah sebuah kondisi ketika individu merasa bahwa sebuah pencapaian yang baik bukan karena kompetensi individu tersebut, melainkan karena beberapa kesalahan dalam penilaian atau keberuntungan dan kebetulan semata. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan individu atas kompetensi dirinya, individu dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa individu mampu melakukan hal-hal untuk menghadapi berbagai peristiwa di sekitarnya, sementara orang dengan efikasi diri rendah merasa tidak mampu mengatasi berbagai hal yang ada di sekitarnya.

Individu yang mengalami *impostor syndrome* ciri utamanya adalah tidak pernah bisa mengakui keberhasilan atau prestasi yang telah dicapainya selama ini adalah karena memang merupakan pencapaian yang dilandasi kemampuan atau potensi dirinya. Kesuksesan atau keberhasilan yang telah dicapainya dipersepsi hanya merupakan faktor keberuntungan semata, sehingga jika mengakui hal tersebut sebagai prestasinya, individu akan merasa terbebani, gelisah dan merasa telah menipu semua orang. Selain itu individu akan merasa terbebani karena akan merasa tidak sanggup mengulangi lagi apa yang dianggap individu lain di sekitarnya sebagai perihal yang telah sukses dilakukannya untuk diulang lagi di kesempatan berikutnya karena menurutnya sebenarnya itu hanya sebuah kebetulan.

Berdasarkan penjelasan pada paragraf di atas dapat diasumsikan bahwa individu yang memiliki kecenderungan *impostor syndrome* pada intinya tidak pernah bisa mengakui prestasi yang telah dicapainya terjadi karena kemampuan dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut tidak memiliki keyakinan atas kemampuannya dalam mencapai target-target keberhasilan untuk pencapaian sesuatu. Kondisi ini merefleksikan kecenderungan efikasi diri yang rendah. Dengan demikian peneliti berasumsi adanya potensi efikasi diri yang rendah dapat membuat individu berpotensi untuk mengalami *impostor syndrome*.

Sebagaimana telah dijelaskan oleh beberapa teori psikologi yakni teori perbandingan sosial, teori atribusi, teori efikasi diri, dan teori perfeksionisme, bahwa akibat proses evaluasi diri yang membuat individu terdorong untuk membandingkan dirinya dengan keberhasilan individu lain, akibat terbiasa mempersepsi keberhasilan sebagai hasil dari faktor eksternal di luar dirinya, akibat

selalu merasa tidak bisa mencapai target tinggi yang ditentukan sendiri atas dirinya, dan juga akibat tidak meyakini kemampuan yang dimiliki, individu cenderung tidak pernah bisa merasa yakin atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya ataupun mencapai target-target keberhasilan. Hal ini merefleksikan kecenderungan efikasi diri yang rendah. Adapun ciri utama dari individu yang mengalami *impostor syndrome* adalah tidak pernah bisa mengakui bahwa keberhasilannya sebagai kemampuannya dengan kata lain karena dimungkinkan karena efikasi dirinya yang rendah.

Berdasarkan penjelasan tersebut tentunya sangat menarik untuk mengkaji lebih jauh asumsi awal peneliti mengenai adanya keterkaitan antara *impostor syndrome* dan efikasi diri untuk membuktikan bahwa fenomena *impostor syndrome* dan efikasi diri benar saling memiliki hubungan satu dengan yang lain

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teori yang telah dirangkum, peneliti mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan yang negatif antara efikasi diri dengan fenomena *impostor syndrome*. Artinya, semakin rendah efikasi diri maka semakin tinggi kemungkinan mengalami *impostor syndrome*. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah kemungkinan mengalami *impostor syndrome*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang melibatkan penggunaan angka dalam proses pengumpulan, interpretasi, pengolahan, serta penyajian data untuk memperoleh hasil yang akurat (Sugiyono, 2007). Penentuan variabel dilakukan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap aspek yang akan diteliti. Penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*), yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas : Efikasi Diri (X)
2. Variabel Tergantung : *Impostor Syndrome* (Y)

B. Definisi Operasional

1. *Impostor Syndrome*

Imposter syndrome adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan meragukan kemampuan diri sendiri serta keyakinan bahwa pencapaian yang diraih bukan hasil dari kompetensi pribadi, melainkan karena keberuntungan atau kesalahan penilaian pihak lain. *Impostor syndrome* dalam penelitian ini akan diungkap dengan aspek yang dicetuskan oleh Clance, 1985 yang dianalisis faktor oleh (Chrisman et al., 1995) dalam (Nafisaturrisa et al., 2023), yaitu: *fake* yang mengekspresikan keraguan terhadap diri sendiri, *luck* yang mengarah pada kesalahan orang lain dalam menilai keberhasilan, dan *discount* yang cenderung menolak pujian orang lain

2. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam merencanakan, mengorganisasi, serta menyelesaikan tugas-tugas untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri dalam penelitian ini akan diungkap dengan aspek yang dicetuskan oleh Albert Bandura, 1997 dalam (Sormin, 2020), yaitu; *magnitude* yang berkaitan dengan

keyakinan menyelesaikan tugas berdasarkan tingkat kesulitan, *generality* yang berkaitan dengan keyakinan menyelesaikan tugas berdasarkan seberapa luas tugas tersebut, dan *strength* yang berkaitan dengan seberapa kuat keyakinan individu terhadap dirinya sendiri.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu atau satuan yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi objek penelitian (Djarwanto, 1994) dalam (Hanafiah et al., 2020). Populasi yang akan digunakan di dalam penelitian ini merupakan mahasiswa baru (yang memasuki tahun pertama di perguruan tinggi) yang tergolong dalam usia gen-Z. Karakteristik populasi yang akan digunakan adalah mahasiswa baru yang tergolong usia gen-Z di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

2. Sampel

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian (Hanafiah et al., 2020). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2016). Dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang mencerminkan karakteristik keseluruhan populasi. Oleh karena itu, ukuran sampel selalu lebih kecil atau setidaknya sama dengan populasi (Dahlan, 2017). Penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk menghemat waktu, biaya, dan tenaga dibandingkan dengan mengumpulkan data dari seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah individu yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan populasi yaitu mahasiswa baru yang juga termasuk dalam kategori usia gen-Z yaitu yang lahir pada rentang tahun 1997 – 2012 dan yang merupakan mahasiswa baru Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang terpilih sebagai subjek penelitian melalui jenis *sampling* yang digunakan peneliti.

3. Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

Teknik pengambilan sampel diterapkan setelah ditentukan jumlah responden yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. *Cluster sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana populasi dibagi menjadi kelompok-kelompok atau klaster, tanpa harus mencatat setiap individu secara terpisah (Sumargo, 2020). Metode ini dimulai dengan memilih beberapa cluster secara acak, lalu hanya individu dalam cluster yang terpilih tersebut yang didata dan diambil sampelnya. Dengan cara ini, pengambilan sampel menjadi lebih praktis tanpa harus mencakup seluruh populasi secara langsung.

Kelompok atau cluster yang terpilih sebagai sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan fakultas yang ada di Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang terbagi menjadi 12 fakultas yaitu Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Psikologi, dan Fakultas Ekonomi.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala atau kuesioner sebagai alat ukur. Skala tersebut berisi pernyataan tertulis yang diajukan oleh peneliti terkait objek penelitian, baik dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan. Skala yang digunakan memiliki karakteristik skala Likert, di mana responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau pemikirannya sendiri. (Azwar, 1999). Skala yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala *impostor syndrome* dan skala efikasi diri.

1. Skala *Impostor Syndrome*

Penyusunan skala *impostor syndrome* mengacu kepada aspek-aspek *impostor syndrome* dari hasil analisis faktor teori Clance (1985) oleh Chrisman et al (1995) yaitu *fake*, *luck*, dan *discount*. Skala *impostor syndrome* yang digunakan terdiri dari 24 aitem *favorabel* dan 24 aitem *unfavorabel*.

Tabel 1. Blueprint Skala *Impostor Syndrome*

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Fake</i>	8	8	16
2.	<i>Luck</i>	8	8	16
3.	<i>Discount</i>	8	8	16
	Total:	24	24	48

2. Skala Efikasi Diri

Penyusunan skala efikasi diri mengacu kepada aspek-aspek efikasi diri oleh Bandura (1997) yaitu *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Skala efikasi diri yang digunakan terdiri dari 12 aitem *favorabel* dan 12 aitem *unfavorabel*.

Tabel 2. Blueprint Skala Efikasi Diri

No.	Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Magnitude</i>	4	4	8
2.	<i>Generality</i>	4	4	8
3.	<i>Strength</i>	4	4	8
	Total:	12	12	24

E. Teknik Analisis

Analisis data adalah proses pengolahan data yang bertujuan untuk memperoleh kesimpulan. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan dalam penelitian ini (Azwar, 2012). Uji Korelasi digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Teknik analisis data *Product Moment* dari Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan tergantung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Orientasi kancan penelitian adalah sebuah tahap awal sebelum pelaksanaan penelitian yang bertujuan untuk mempersiapkan berbagai aspek yang berhubungan dengan penelitian. Persiapan ini diawali dengan penentuan lokasi penelitian, yang dalam hal ini dilakukan di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, beralamat di Jalan Raya Kaligawe Km. 4, Kota Semarang, Jawa Tengah. Universitas ini memiliki 11 fakultas dengan 40 program studi, beberapa di antaranya adalah Fakultas Kedokteran, Fakultas Teknik, Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi, Fakultas Agama Islam, Fakultas Teknologi Industri, Fakultas Psikologi, Fakultas Bahasa dan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran Gigi, serta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.

Universitas Islam Sultan Agung merupakan perguruan tinggi swasta yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah. Universitas ini didirikan oleh Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung (YBWSA) pada 16 Dzulhijjah 1381 Hijriah atau 20 Mei 1962 Masehi. Nama Sultan Agung diambil dari pahlawan nasional Indonesia, Sultan Agung dari Mataram, yang dikenal atas kontribusinya bagi bangsa. Universitas Islam Sultan Agung Semarang menerapkan Budaya Akademik Islami (BudAi) dalam proses pembelajaran untuk membentuk mahasiswa yang berakhlakul karimah serta memiliki kompetensi sesuai bidang keahliannya.

Tahap selanjutnya setelah penentuan dan observasi tempat penelitian adalah melakukan survei terhadap mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan menggunakan wawancara. Selanjutnya, peneliti

meminta data berkaitan dengan jumlah populasi Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Mahasiswa baru aktif Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang terdiri dari angkatan 2024 dan tersebar di berbagai Fakultas, jumlah mahasiswa baru secara keseluruhan yaitu 3.372 orang.

Pertimbangan peneliti dalam memutuskan Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk dijadikan tempat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian tentang hubungan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa Gen-Z belum pernah dilakukan di lokasi ini.
- b. Hasil survei menunjukkan bahwa Universitas Islam Sultan Agung Semarang relevan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Karakteristik serta jumlah subjek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
- d. Terdapat izin resmi dari pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk melaksanakan penelitian.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti memilih Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai lokasi penelitian.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan dengan tujuan supaya proses penelitian dapat berlangsung secara lancar dan sesuai prosedur, sehingga menghasilkan data yang valid dan akurat. Tahapan dalam persiapan penelitian mencakup perizinan, penyusunan alat ukur, uji coba alat ukur, estimasi diskriminasi butir, serta pengujian reliabilitas alat ukur.

a. Persiapan Perizinan

Sebuah penelitian dianggap baik jika dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang benar dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Salah satu aspek penting dalam hal ini adalah penyusunan surat perizinan penelitian. Surat perizinan awal dibuat secara resmi oleh Fakultas Psikologi Unissula dan ditujukan kepada mahasiswa baru Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan nomor surat 313/C.1/Psi-SA/II/2025, dan

Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Sultan Agung Semarang dengan nomor surat 683/C.1/Psi-SA/IV/2025.

b. Penyusunan Alat Ukur

Skala adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kuantitatif. Skala berisi pernyataan-pernyataan sebagai suatu stimulus yang menjurus pada indikator perilaku, untuk memberikan respon sebuah jawaban yang dianggap sebagai cerminan diri subjek (Sugiyono, 2017). Alat ukur tersusun didasarkan pada indikator yang merupakan penjabaran dari aspek suatu variabel. Penelitian ini menggunakan dua skala utama, yaitu skala *impostor syndrome* dan skala efikasi diri. Berikut adalah penjelasan mengenai masing-masing skala yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Skala *Impostor Syndrome*

Skala *impostor syndrome* disusun berdasarkan aspek *impostor syndrome* dari Clance (1985) yang sudah di analisis faktor oleh yaitu kondisi individu yang meragukan kemampuannya dan berfikir bahwa dalam sebuah pencapaian yang didapat individu hanya beruntung atau terdapat kesalahan. Skala *impostor syndrome* berjumlah 48 aitem yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Aitem pada skala ini disusun dengan lima alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penskoran dalam aitem *favorable* yaitu skor 4 jika subjek menjawab sangat setuju (SS), skor 3 bagi jawaban setuju (S), skor 2 jika subjek menjawab tidak setuju (TS), dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sedangkan penilaian aitem untuk pernyataan *unfavorable* dilakukan dengan penskoran yang terendah, yaitu mendapatkan skor 1 jika subjek menjawab sangat setuju (SS), skor 2 untuk jawaban setuju (S), skor 3 jika menjawab pernyataan tidak setuju (TS) dan skor 4 jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Sebaran distribusi aitem skala sikap terhadap pencarian bantuan profesional psikologis dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3. Sebaran Aitem Skala *Impostor Syndrome*

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Fake</i>	1,2,3,4,25,26,27, 28	13,14,15,16,37,38,39,40	16
2.	<i>Luck</i>	5,6,7,8,29,30,31,32	17,18,19,20,41,42,43,44	16
3.	<i>Discount</i>	9,10,11,12,33,34,35,36	21,22,23,24,45,46,47,48	16
Total:		24	24	48

2. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri disusun berdasarkan aspek efikasi diri dari (Albert Bandura, 1997) yaitu kondisi individu yang memiliki keyakinan mengenai kemampuan dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas untuk mencapai hasil tertentu. Skala efikasi diri berjumlah 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Aitem pada skala ini disusun dengan lima alternatif pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penskoran dalam aitem *favorable* yaitu skor 4 jika subjek menjawab sangat setuju (SS), skor 3 bagi jawaban setuju (S), skor 2 jika subjek menjawab tidak setuju (TS), dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS). Sedangkan penilaian aitem untuk pernyataan *unfavorable* dilakukan dengan penskoran yang terendah, yaitu mendapatkan skor 1 jika subjek menjawab sangat setuju (SS), skor 2 untuk jawaban setuju (S), skor 3 jika menjawab pernyataan tidak setuju (TS) dan skor 4 jika menjawab sangat tidak setuju (STS). Sebaran distribusi aitem skala sikap terhadap pencarian bantuan profesional psikologis dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Magnitude</i>	1, 7, 13, 19	4, 10, 16, 22	8
2.	<i>Generality</i>	2, 8, 14, 20	5, 11, 17, 23	8
3.	<i>Strength</i>	3, 9, 15, 21	6, 12, 18, 24	8
Total:		12	12	24

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengestimasi serta mengetahui reliabilitas skala dan daya beda setiap aitem favorabel dan unfavorabel yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 11 Maret 2025 sampai dengan 25 Maret 2025 yang dilakukan melalui media *Google Form* yang dapat diakses dengan tautan <https://forms.gle/ZcMerwdYJYmiYuP7A> dan juga booklet yang dibagikan kepada 100 mahasiswa baru program studi S1 Manajemen dan D3 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Pergantian media penelitian dari *Google Form* menjadi booklet yaitu karena terdapat kendala waktu yang cukup lama Ketika menggunakan *Google Form*. Uji coba alat ukur dilakukan pada skala *impostor syndrome* dan skala efikasi diri. Adapun rincian uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Data Subjek Uji Coba

No	Kelas	Jumlah Keseluruhan	Jumlah yang mengisi
1.	Kelas S1 Manajemen A	30	30
2.	Kelas S1 Manajemen B	36	35
3.	Kelas S1 Manajemen D	28	20
4.	Kelas D3 Akuntansi	16	15
Total:		110	100

Langkah selanjutnya adalah mengecek skala yang sudah terkumpul dengan memberi skor sesuai dengan prosedur dan dianalisis menggunakan

bantuan profesional *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26.0.

d. Uji Daya dan Estimasi Realibilitas Alat Ukur

Prosedur Selanjutnya setelah skala diberikan skor adalah menguji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap skala *impostor syndrome* dan skala efikasi diri. Uji daya beda dilakukan untuk mengetahui atribut yang diukur dimiliki oleh aitem atau tidak. Daya beda aitem dapat dikatakan tinggi apabila memiliki koefisien korelasi aitem total $r_{ix} \geq 0,3$ (Azwar, 1999). Hasil hitungan uji daya beda aitem dan reliabilitas pada tiap skala adalah sebagai berikut:

1. Skala *Impostor Syndrome*

Berdasarkan uji daya beda aitem dari skala *impostor syndrome* 48 aitem dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, diperoleh 31 aitem berdaya beda tinggi dan 17 aitem berdaya beda rendah. Koefisien korelasi yang digunakan adalah $\geq 0,3$. Rincian daya beda aitem tinggi dan rendah sebagai berikut;

Tabel 6. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala *Impostor Syndrome*

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Fake</i>	1,2,3,4,25,26,27*, 28	13,14,15,16,37*,38,39,40*	16
2.	<i>Luck</i>	5,6,7,8*,29,30,31,32	17,18*,19,20*,41,42*,43,44	16
3.	<i>Discount</i>	9*,10*,11,12,33*,34*,35*,36	21*,22*,23,24,45,46*,47*,48*	16
Total:		24	24	48

Ket: * Aitem daya beda rendah atau aitem gugur

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa 17 aitem berada di bawah skor 0,3, sehingga aitem tersebut dapat dikatakan gugur dan tidak bisa digunakan untuk penelitian. Koefisien daya beda aitem tinggi berada diantara angka 0,301 hingga 0,630 sedangkan koefisien daya beda aitem rendah berada diantara angka $-0,460$ hingga 0,296. Estimasi reliabilitas skala *impostor syndrome* dengan

menggunakan teknik *alpha cronbach* dari 31 aitem yaitu sebesar 0,880 sehingga alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel.

2. Skala Efikasi Diri

Berdasarkan uji daya beda aitem dari skala efikasi diri 24 aitem dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, diperoleh 19 aitem berdaya beda tinggi dan 5 aitem berdaya beda rendah. Koefisien korelasi yang digunakan adalah $\geq 0,3$. Rincian daya beda aitem tinggi dan rendah sebagai berikut;

Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Efikasi Diri

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Magnitude</i>	1, 7, 13, 19	4, 10*, 16, 22	8
2.	<i>Generality</i>	2, 8*, 14*, 20	5, 11, 17, 23	8
3.	<i>Strength</i>	3, 9, 15, 21*	6, 12, 18*, 24	8
Total:		12	12	24

Ket: * Aitem daya beda rendah atau aitem gugur

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa 5 aitem berada di bawah skor 0,3, sehingga aitem tersebut dapat dikatakan gugur dan tidak bisa digunakan untuk penelitian. Koefisien daya beda aitem tinggi berada diantara angka 0,318 sampai 0,613 sedangkan koefisien daya beda aitem rendah berada diantara angka 0,057 sampai 0,294. Estimasi reliabilitas skala *impostor syndrome* dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dari 19 aitem yaitu sebesar 0,833 sehingga alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel.

B. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan setelah melaksanakan uji coba alat ukur yaitu skala untuk mendapatkan estimasi reliabilitas alat ukur, daya beda aitem, dan aitem yang lolos untuk digunakan mengambil data penelitian di lapangan. Skala penelitian tersebut dibagikan kepada 262 mahasiswa Fakultas Ekonomi, Fakultas Psikologi, dan Fakultas Teknologi Industri Unissula yang terdiri dari 1 kelas Manajemen, 2 kelas Akuntansi, 3 kelas Psikologi, 1 kelas Teknik Industri, dan 2 kelas Teknik

Informatika. Teknik dalam penentuan sampel penelitian yaitu dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 April 2025 sampai tanggal 17 April 2025.

Tabel 8. Data Subjek Penelitian

No	Kelas	Jumlah Keseluruhan	Jumlah yang mengisi
1.	Kelas S1 Manajemen C	37	33
2.	Kelas S1 Akuntansi A	29	24
3.	Kelas S1 Akuntansi B	27	21
4.	Kelas S1 Psikologi A	27	26
5.	Kelas S1 Psikologi B	29	28
6.	Kelas S1 Psikologi C	37	34
7.	Kelas S1 Teknik Industri	45	36
8.	Kelas S1 Teknik Informatika A	28	28
9.	Kelas S1 Teknik Informatika B	33	32
	Total:	290	262

C. Analisis Data dan Penelitian

1. Uji Asumsi

Analisis yang pertama kali dilakukan dalam sebuah penelitian merupakan uji asumsi. Uji asumsi dilakukan dalam setiap variabel yang diteliti dengan meliputi pengujian normalitas, linearitas dan uji hipotesis. Analisis data penelitian dalam rangkaian uji asumsi menggunakan bantuan professional aplikasi SPSS versi 26.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk membuktikan bahwa data bersifat normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov-Z* yang memiliki taraf signifikansi sebesar 0,05. Yang artinya data dapat dikatakan normal apabila memiliki nilai distribusi lebih besar dari 5% atau 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Std. Deviasi	KS-Z	Sig	P	Keterangan
Efikasi Diri	51,11	4,305	0,106	0,000	<0,05	Tidak normal
<i>Impostor Syndrome</i>	64,98	10,157	0,052	0,087	>0,05	Normal

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan atau tidak antar variabel yang diteliti. Variabel penelitian dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila memiliki F linier kurang dari 0,05. Hasil uji linier yang dilakukan antara variabel efikasi diri dengan variabel *impostor syndrome* diperoleh F linier sebesar 10,708 dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan variabel *impostor syndrome* memiliki hubungan secara linier.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Product Moment Pearson*. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan variabel tergantung. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan antara variabel efikasi diri dan variabel *impostor syndrome* diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar -0,671 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada Mahasiswa Gen-Z di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Kategorisasi didasarkan pada asumsi bahwa skor seseorang dalam suatu kelompok dapat mewakili atau memperkirakan skor individu tersebut dalam populasi yang lebih luas. Selain itu, diasumsikan pula bahwa skor individu dalam populasi menyebar secara normal. Dengan dasar ini, kita dapat menyusun batas-batas kategorisasi secara teoritis yang mengikuti pola distribusi norma standar (Azwar, 2012). Tujuan dari proses kategorisasi ini adalah untuk mengelompokkan individu ke dalam tingkatan-tingkatan tertentu berdasarkan kontinum atribut yang

sedang diukur, sehingga setiap individu menempati posisi yang mencerminkan sejauh mana atribut tersebut dimiliki (Azwar, 2012).

Distribusi normal standar terbagi menjadi enam bagian berdasarkan satuan deviasi standar, di mana tiga bagian berada di sisi kiri mean (dengan nilai negatif) dan tiga bagian lainnya berada di sisi kanan mean (dengan nilai positif). Kategorisasi yang didasarkan pada asumsi distribusi normal ini memungkinkan subjek dalam kelompok penelitian dibagi ke dalam lima satuan deviasi, dengan demikian didapat $6/5=1,2$ SD untuk tiap kelas kategori. Norma yang dipergunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5\sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5\sigma < X \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5\sigma < X \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5\sigma < X \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Ket: μ = Mean hipotetik; σ = Standar deviasi hipotetik; X= Jumlah

1. Deskripsi Data Skor *Impostor Syndrome*

Skala *impostor syndrome* terdiri atas 31 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberikan skor yang berkisar antara 1 sampai 4. Skor minimum yang kemungkinan akan diperoleh subjek adalah 31 berasal dari (31 x 1) dan skor tertinggi yang akan diperoleh subjek adalah 124 berasal dari (31 x 4). Rentang skor skala sebesar 93 yang diperoleh dari (124 - 31) yang dibagi menjadi lima satuan deviasi standar, dan didapatkan nilai deviasi standar sebesar 15,5 diperoleh dari ((124-31): 5), dengan mean hipotetik sebesar 77,5 diperoleh dari ((124+31): 2).

Berdasarkan data hasil penelitian, skala *impostor syndrome* mendapatkan skor minimum empirik sebesar 42, skor maksimum empirik sebesar 101, mean empirik sebesar 64,984 dan standar deviasi empirik sebesar 9,833. Deskripsi skor skala *impostor syndrome* yaitu sebagai berikut:

Tabel 11. Deskripsi Skor Skala *Impostor Syndrome*

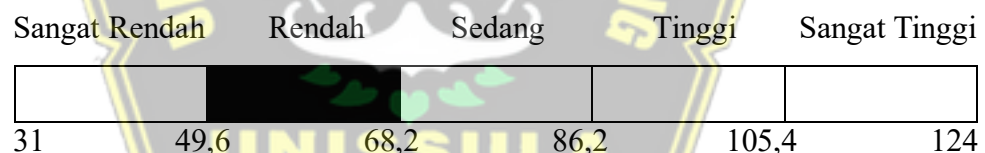
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	42	31
Skor Maksimum	101	124
Mean (μ)	64,984	77,5
Standar Deviasi (SD)	9,833	18,6

Berdasarkan *mean* empirik yang diperoleh pada perhitungan norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, maka rentang skor subjek termasuk ke dalam kategori rendah yaitu sebesar 64,984.

Deskripsi data skor pada skala *impostor syndrome* secara menyeluruh menggunakan norma kategorisasi pada tabel berikut:

Tabel 12. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala *Impostor Syndrome*

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$105,4 < X$	Sangat Tinggi	0	0%
$86,2 < X \leq 105,4$	Tinggi	6	2,3%
$68,2 < X \leq 86,2$	Sedang	73	27,9%
$49,6 < X \leq 68,2$	Rendah	162	61,8%
$X \leq 49,6$	Sangat Rendah	21	8%
Total:		262	100%

**Gambar 1. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala *Impostor Syndrome***

Berdasarkan tabel norma kategorisasi skor skala *impostor syndrome* pada Mahasiswa Gen-Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dapat diketahui bahwa tidak erdapat subjek penelitian yang memiliki skor sangat tinggi, 6 subjek penelitian memiliki hasil skor tinggi, 73 subjek penelitian memiliki hasil skor sedang, 162 subjek penelitian memiliki hasil skor rendah, 21 subjek penelitian memperoleh skor sangat rendah, sedangkan kategorisasi skor subjek pada skala *impostor syndrome* termasuk dalam kategori rendah.

2. Deskripsi Data Skor Efikasi Diri

Skala efikasi diri terdiri atas 19 aitem yang memiliki daya beda aitem tinggi dan masing-masing aitem diberikan skor yang berkisar antara 1 sampai 4. Skor

minimum yang kemungkinan akan diperoleh subjek adalah 19 berasal dari (19×1) dan skor tertinggi yang akan diperoleh subjek adalah 76 berasal dari (76×4) . Rentang skor skala sebesar 57 yang diperoleh dari $(76 - 19)$ yang dibagi menjadi lima satuan deviasi standar dan didapatkan nilai deviasi standar sebesar 9,5 diperoleh dari $((76-19): 5)$, dengan mean hipotetik sebesar 31,5 diperoleh dari $((76+19): 2)$.

Berdasarkan data hasil penelitian, skala efikasi diri mendapatkan skor minimum empirik sebesar 42, skor maksimum empirik sebesar 65, *mean* empirik sebesar 51,11 dan standar deviasi empirik sebesar 3,833. Deskripsi skor skala efikasi diri yaitu sebagai berikut:

Tabel 13. Deskripsi Skor Skala Efikasi Diri

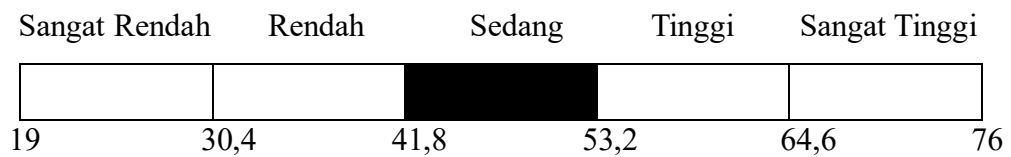
	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	42	19
Skor Maksimum	65	76
Mean (μ)	51,11	31,5
Standar Deviasi (SD)	3,833	11,4

Berdasarkan *mean* empirik yang diperoleh pada perhitungan norma kategorisasi distribusi kelompok subjek di atas, maka rentang skor subjek termasuk ke dalam kategori sedang yaitu sebesar 51,11.

Deskripsi data variabel efikasi diri secara menyeluruh menggunakan norma kategorisasi pada tabel berikut:

Tabel 14. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$64,6 < X$	Sangat Tinggi	1	0,4%
$53,2 < X \leq 64,6$	Tinggi	64	24,4%
$41,8 < X \leq 53,2$	Sedang	197	75,2%
$30,4 < X \leq 41,8$	Rendah	0	0%
$X \leq 30,4$	Sangat Rendah	0	0%
Total:		262	100%



Gambar 2. Kategorisasi Skor Subjek Pada Skala Efikasi Diri

Berdasarkan tabel norma kategorisasi skor skala efikasi diri pada Mahasiswa Gen-Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang, dapat diketahui bahwa terdapat 1 subjek penelitian yang memiliki skor sangat tinggi, 64 subjek penelitian memiliki hasil skor tinggi, 197 subjek penelitian memiliki hasil skor sedang, dan tidak terdapat subjek penelitian yang memiliki skor rendah dan sangat rendah, sedangkan kategorisasi skor subjek pada skala efikasi diri termasuk dalam kategori sedang.

E. Pembahasan

Era globalisasi dengan perkembangan teknologi yang pesat diyakini telah membuka banyak peluang munculnya industri-industri baru yang menyebabkan tekanan dalam dunia pasar kerja menjadi sangat kompetitif. Selain itu, adanya visi Indonesia Emas 2045 di tengah globalisasi yang merupakan rencana jangka panjang tentunya Indonesia menaruh harapan besar pada generasi penerus sebagai SDM yang akan memegang kendali di tahun 2045 yaitu gen-Z. Namun, gen-Z yang saat ini didominasi oleh mahasiswa yang diharapkan menjadi pelaku utama dalam dunia industri dalam visi Indonesia emas 2045 ternyata justru memiliki kecenderungan untuk mengalami *impostor syndrome*. *Impostor syndrome* adalah sebuah fenomena psikologis ketika individu tidak dapat membenarkan serta menginternalisasi keberhasilan yang telah diraih, serta menganggap bahwa pencapaian yang didapat hanya karena kebetulan atau keberuntungan saja dan biasanya ditandai dengan munculnya kecemasan, baik *trait anxiety* maupun *state anxiety*, depresi, takut akan kegagalan, kecenderungan sangat peduli pada sedikit kesalahan, rasa malu, harga diri yang rendah, introvert, dan menolak bukti objektif kesuksesan mereka.

Impostor syndrome pada mahasiswa gen-Z dapat muncul dikarenakan oleh banyak faktor, satu diantaranya adalah rendahnya efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan, persepsi, serta rasa percaya seseorang terhadap kapasitas atau

keterampilan yang dimiliki oleh individu, yang kemudian memengaruhi bagaimana individu tersebut berperilaku dan menyikapi berbagai situasi. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Mckenzie (1999), yang mengungkap bahwa yang seharusnya efikasi diri akan meningkat ketika individu mendapatkan sebuah pencapaian yang lebih baik di banding yang di perkirakan, namun yang terjadi adalah sebaliknya pada individu yang mengalami *impostor syndrome*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-z di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yaitu terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-z di Universitas Islam Sultan Agung Semarang memperoleh $R = -0,671$ dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis penelitian ini diterima. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-z di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Koefisien determinasi untuk variabel efikasi diri yaitu sebesar 0,451. Hasil tersebut menunjukkan efikasi diri mempengaruhi munculnya *impostor syndrome* sebesar 45,1%, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wulandari & Tjundjing (2007) melalui analisis data dengan analisis korelasi Pearson juga mengemukakan bahwa *impostor phenomenon* pada mahasiswa dan terdapat hubungan negatif yang signifikan dengan efikasi diri. Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan Fahira (2020) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *impostor syndrome* adalah efikasi diri. Selain itu, hasil penelitian juga memperkuat hasil penelitian mahasiswa Telkom University yang mengungkapkan bahwa *impostor syndrome* merupakan salah satu fenomena psikologis yang sering dikaitkan dengan gejala efikasi diri rendah (Jasmine, 2023). Hasil penelitian juga memperkuat temuan Pákozdy et al (2024) yang melalui analisis statistik dan analisis mediasi berkaitan dengan *impostor phenomenon* dan hubungannya dengan efikasi diri,

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori psikologis yang mendasari penyusunan hipotesis penelitian selain teori efikasi diri yaitu teori perbandingan sosial, teori perfeksionisme, dan teori atribusi. Teori perbandingan sosial yang menyatakan terdapat dua arah perbandingan yang menyebutkan bahwa perbandingan dengan arah ke atas cenderung memunculkan afeksi yang lebih negatif sehingga disebut sebagai *negative comparison*. Afeksi negatif memunculkan perasaan tidak mampu dibandingkan dengan individu yang dijadikan sebagai pembanding tersebut. Seperti yang diungkapkan Higgins (1987) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa perbandingan sosial dapat memunculkan keraguan terhadap kemampuan diri karena individu merasa tidak dapat memenuhi standar yang diharapkan. Perasaan tidak mampu atau tidak yakin tersebut dapat dikaitkan dengan rendahnya efikasi diri individu yang dapat memicu munculnya *impostor syndrome*.

Teori perfeksionisme yang menyatakan bahwa individu dengan kecenderungan perfeksionis menetapkan standar yang sangat tinggi dirinya sendiri tersebut akan merasa sangat gagal yang akhirnya dapat memicu keraguan terhadap dirinya. Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* membuktikan bahwa munculnya *impostor syndrome* dalam diri individu dapat dipicu perilaku perfeksionisme. Seperti yang disebutkan Fahira (2020) dalam penelitiannya bahwa salah satu karakteristik *impostor syndrome* adalah individu yang cenderung perfeksionis yang mengekspektasikan dapat melakukan sesuatu tanpa kekurangan yang dampaknya ketika gagal, individu ini akan merasa sangat kewalahan.

Teori atribusi yang menjelaskan mengenai bagaimana individu menafsirkan penyebab keberhasilan dan kegagalannya (Fachrunnisa & Ramadhani, 2024). Individu cenderung menafsirkan atau mengatribusikan keberhasilannya pada faktor eksternal seperti keberuntungan, kebetulan, campur tangan orang lain, dan lain sebagainya cenderung tidak pernah bisa meyakini apa yang telah dicapai selama sebagai hasil atas kemampuannya. Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* membuktikan bahwa munculnya *impostor syndrome* dalam diri individu dapat dipicu pengatribusian

individu yang salah mengenai keberhasilan yang didapatkannya. Hal ini selaras dengan salah satu aspek *impostor syndrome* dalam Muslimah et al (2022) yaitu *luck* yang menyebutkan bahwa individu yang meyakini bahwa keberhasilannya disebabkan oleh bantuan orang lain atau atribusi kesuksesan pada faktor keberuntungan, bukan usaha pribadi.

Hasil deskripsi skor pada skala *impostor syndrome* memperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 64,984 yang masuk dalam kategori rendah, dengan adanya hal tersebut dapat diketahui bahwasanya mahasiswa gen-Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang cenderung memiliki tingkat *impostor syndrome* yang rendah seperti hampir tidak terdapat kecenderungan mengalami *impostor syndrome* di dalam diri mahasiswa. Selanjutnya untuk deskripsi skor pada skala efikasi diri memperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 51,11 yang masuk dalam kategori sedang, dengan adanya hal tersebut dapat diketahui bahwasanya mahasiswa gen-Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang memiliki tingkat efikasi diri yang cukup baik yang menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dengan cukup baik.

Adanya hubungan yang negatif sebagai temuan penelitian ini dibuktikan melalui realitas terkait kondisi subjek penelitian yang berdasarkan hasil pengukuran diketahui subjek penelitian ini memiliki kecenderungan efikasi diri yang cukup baik hingga membuat subjek penelitian memiliki kecenderungan *impostor syndrome* yang rendah. Kondisi ini menjadi bukti dari adanya hubungan negatif antara kedua variabel penelitian ini karena makin tinggi efikasi diri akan makin rendah potensi terjadinya *impostor syndrome*.

F. Kelemahan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini belum membatasi penggunaan sumber teori dan istilah *impostor phenomenon* dan juga *impostor syndrome* dikarenakan keduanya merupakan hal yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

B. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka sesuai hasil yang didapatkan dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan yang negatif antara efikasi diri dengan *impostor syndrome* pada mahasiswa gen-Z di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Semakin rendah efikasi diri, maka semakin tinggi kemungkinan mahasiswa gen-Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang mengalami *impostor syndrome*. Dan semakin tinggi efikasi diri, maka semakin rendah kemungkinan mahasiswa gen- Z Universitas Islam Sultan Agung Semarang mengalami *impostor syndrome*.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

Berdasarkan hasil penelitian, mahasiswa perlu memperbanyak pengetahuan tentang *impostor syndrome*, seperti cara untuk mendapatkan bantuan psikologis, waktu yang tepat untuk mencari bantuan, dan kondisi apa saja ketika bantuan psikologis diperlukan ketika mengalami gejala *impostor syndrome*. Selain itu penting juga untuk meningkatkan efikasi diri agar terhindar dari *impostor syndrome*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti *impostor syndrome* diharapkan dapat mencari faktor-faktor yang lain selain faktor efikasi diri atau menambah faktor lain untuk variabel penelitian agar dapat memberikan keterbaruan. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan subjek atau populasi yang berbeda atau lebih bervariasi yang memiliki karakteristik lain dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi-Habib, R., Chaaya, R., Yaktine, N., Maouch, M. El, & Tohme, P. (2022). Predictors of the Impostor Phenomenon. *Asian Journal of Psychiatry*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35870312/>
- Albert Bandura. (1997). Albert Bandura Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *W.H Freeman and Company New York* (Vol. 43, Issue 9, pp. 1–602).
- Andini, E., & Sovitriana, R. (2023). Penerapan Konseling Kelompok dengan Teknik Direktif untuk Meningkatkan Self-Efficacy pada Penerima Manfaat (PM) di Panti Sosial Karya Wanita Mulya Jaya Pasar Rebo Jakarta Timur. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(2), 63–71.
- Antero, D. (2019). *Ir-perpustakaan universitas airlangga*. 95, 2018–2019.
- Ati, E. S., Kurniawati, Y., & Nurwanti, R. (2015). Peran Impostor Syndrome dalam Menjelaskan Kecemasan Akademis pada Mahasiswa Baru. *Mediapsi*, 01(01), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.1>
- Avianti, D., Setiawati, O. R., Lutfianawati, D., Studi, P., & Universitas, P. (2021). Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Stres Akademik Pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Malahayati. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 3(1), 83–93.
- Azwar, S. (1999). *Reliabilitas dan validitas aitem*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 139–161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O., & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252–1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
- Cader, F. A., Gupta, A., Han, J. K., Ibrahim, N. E., Lundberg, G. P., Mohamed, A., & Singh, T. (2021). How Feeling Like an Imposter Can Impede Your Success. *JACC: Case Reports*, 3(2), 347–349. <https://doi.org/10.1016/j.jaccas.2021.01.003>
- Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55–64.
- Chrisman, S. M., Pieper, W. A., Clance, P. R., Holland, C. L., & Glickauf-Hughes, C. (1995). Validation of the Clance Impostor Phenomenon Scale. In *Journal*

- of Personality Assessment* (Vol. 65, Issue 3, pp. 456–467). https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6503_6
- Clance, P. R. (1985). *The Impostor Phenomenon : Overcoming The Fear That Haunts Your Success*. Peachtree Publishers.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The Impostor Phenomenon In High Achieving Women: Dynamics And Therapeutic Intervention. *Journal of Physics D: Applied Physics*, 32(16), 2044–2048. <https://doi.org/10.1088/0022-3727/32/16/312>
- Crusius, J., Corcoran, K., & Mussweiler, T. (2022). Social Comparison: Theory, Research, and Applications. *Theories in Social Psychology, Second Edition*, February, 165–187. <https://doi.org/10.1002/9781394266616.ch7>
- Dahlan, A. (2017). *Defenisi Populasi Pengertian Sampel dan Teknik Sampling Dalam Penelitian Pendidikan dan Behavioral*. Ahmaddahlan.Net. https://ahmaddahlan.net/defenisi-populasi-pengertian-sampel-dan-teknik-sampling-dalam-penelitian-pendidikan-dan-behavioral/#google_vignette
- Dixit, K., & Ashutosh, K. (2024). Impostor Syndrome: A Comparative Study Between Government And Private University Students. *International Journal Of Advanced Research (IJAR)*, 12(08), 216–224. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/19246>
- Dweck, C. S. (1986). Motivational Processes Affecting Learning Adaptive and Maladaptive Motivational Patterns. *American Psychologist*, 41(10), 1040–1048.
- Ekotrans, J. I., Menuju, G., Muda, G., & Berkualitas, Y. (2022). *JIEE : Peran Gen-Z Dalam Pelaksanaan Program Generasi Berencana*. 2(2), 33–39.
- Fachrunnisa, Z., & Ramadhani, N. D. (2024). Apakah Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Audit? Ditinjau dari Teori Atribusi. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 3(1), 38–46. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v3i1.5394>
- Fahira, U. D. (2020). *Pengaruh Family Relationship, Generalized Anxiety, Dan Trait Kepribadian Big Five Terhadap Impostor Phenomenon Pada Mahasiswa Tahun Pertama dan Kedua*. Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Feenstra, S., Begeny, C. T., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Jordan, J. (2020). Contextualizing the Impostor “Syndrome.” *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575024>
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2016). Efikasi Diri dan Hasil Belajar Matematika: Meta-analisis STAIN Kudus. *Juni*, 21(1), 20–30.
- Gibbons, F. X., & Buunk, A. (1999). *Individual differences in social comparison*

- Individual Differences in Social Comparison : Development of a Scale of Social Comparison Orientation*. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.76.1.129>
- Gómez-Morales, A. (2021). Impostor Phenomenon: A Concept Analysis. *Nursing Science Quarterly*, 34(3), 309–315. <https://doi.org/10.1177/08943184211010462>
- Gustiawan, D., & Azzahra, R. S. (2025). Tinjauan Tentang Teori Atribusi : Senjata dalam Menghadapi Perilaku Ketidaksopanan di Tempat Kerja (Workplace Incivility) pada Industri Keramah-tamahan (Hospitality). *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 352–356.
- Hanafiah, Sutedja, A., & Ahmaddien, I. (2020). *Pengantar Statistika* (Vol. 11, Issue 1). Widina Bhakti Persada Bandung. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Hewitt, P., & Flett, G. (1991). Perfectionism in the Self and Social Contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470.
- Higgins, E. T. (1987). Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect. *Psychological Review*, 94(3), 319–340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- Hungsie, O. G., & Sahrani, R. (2024). Hubungan Impostor Syndrome dengan Resiliensi Akademik pada Mahasiswa Berprestasi Tinggi. 4, 16164–16173.
- Indira, L., & Ayu, M. (2021). Hubungan Authoritarian Parenting dengan Impostor Syndrome pada Mahasiswa Salah Jurusan. *Intensi : Jurnal Psikologi*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.31479/intensi.v1i1.1>
- Jasmine, A. (2023). *Mahasiswa Tel-U Teliti Impostor Syndrom yang Menghantui Masa Depan Generasi Z*. Telkomuniversity.Ac.Id. <https://telkomuniversity.ac.id/mahasiswa-tel-u-teliti-impostor-syndrom-yang-menghantui-masa-depan-generasi-z/>
- Jendra, A. F., & Sugiyo, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro. *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling*, 4(1), 138–159. <https://doi.org/10.21043/konseling.v4i1.5992>
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. (2023). *Wujudkan Visi “Indonesia Emas 2045”, Pemerintah Luncurkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2025-2045*. Ekon.Go.Id. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5196/wujudkan-visi-indonesia-emas-2045-pemerintah-luncurkan-rencana-pembangunan-jangka-panjang-nasional-rpjpn-2025-2045>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.

- Laili, Y. N. U. (2022). *Hubungan antara berfikir positif dengan efikasi diri akademik pada mahasiswa yang sedang menyusun skripsi*. 9, 356–363.
- Lane, J. A. (2014). The imposter phenomenon among emerging adults transitioning into professional life: Developing a grounded theory. *Adultspan Journal*, 14(2), 114–128. <https://doi.org/10.1002/adsp.12009>
- Langford, J., & Clance, P. R. (1993). The impostor phenomenon: Recent research findings regarding dynamics, personality and family patterns and their implications for treatment. *Psychotherapy*, 30(3), 495–501. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.30.3.495>
- Mahmudi, M. H., & Suroso, S. (2014). Efikasi Diri, Dukungan Sosial dan Penyesuaian Diri Dalam Belajar. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(02), 183–194. <https://doi.org/10.30996/persona.v3i02.382>
- Maryam, A. A., & Istiana, I. (2024). Gambaran Impostor Phenomenon Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2018. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 26–33. <https://doi.org/10.31289/jsa.v3i1.3725>
- Mawaddah, H. (2021). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), 19. <https://doi.org/10.29103/jpt.v2i2.3633>
- Mckenzie, J. K. (1999). *1999Mckenzie.Pdf*.
- Mufidah, E. F., Pravesti, C. A., & Farid, D. A. M. F. (2022). Urgensi Efikasi Diri: Tinjauan Teori Bandura. *Penguatan Pelayan Bimbingan Dan Konseling Dalam Kurikulum Merdeka*, 30–35.
- Muftiya, S. F., Harsono, Y. T., Farida, I. A., & Mantara, A. Y. (2024). *Bagaimana pola asuh authoritarian mempengaruhi impostor phenomenon pada mahasiswa baru? How does authoritarian parenting affect impostor phenomenon in freshmen?* 10(2), 352–369.
- Mukaromah, Djudiyah, & Zulfiana Uun. (2020). Perfeksionisme dan subjective well-being pada mahasiswa organisasi kesenian. *Psycho Holistic*, 2(1), 152–166. <http://journal.umbjm.ac.id/index.php/psychoholistic>
- Muslimah, A. I., Amalia, S. C., Jauharah, N. A., Kurniawati, Y., & Fadhilah, Q. A. (2022). Fenomena impostor syndrome pada mahasiswa berprestasi (mawapres) universitas islam “45” bekasi. *SOUL: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 14(1), 10–22.
- Nafisaturrisa, A., & Hidayati, I. A. (2023). *Impostor Syndrome Pada Mahasiswa Peserta Program Kampus Merdeka Universitas Muhammadiyah Surakarta* [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <https://eprints.ums.ac.id/112919/>
- Nafisaturrisa, A., Isnaya, ;, & Hidayati, A. (2023). *Impostor Syndrome Pada Mahasiswa Peserta Program Kampus Merdeka*.

- Nitalessy, G., Prestiliano, J., & Prasida, T. A. S. (2024). *Perancangan Game sebagai Media Edukasi Pengenalan Impostor Syndrome bagi Remaja Pendahuluan*.
- Nurazizah, A. (2024). Seni Membandingkan Diri: Agar Kamu Tidak Down Ketika Membandingkan Diri. *EDUVISION*.
- Nurfadhilah, A., & Archianti, P. (2024). *Dinamika kecemasan akademik pada mahasiswa berprestasi yang mengalami impostor syndrome 1*. 17(1), 43–55.
- Oswaldo, I. G. (2022). *Persaingan Dunia Kerja Makin Ketat, Bagaimana Biar Nggak Tergilas?* Detikfinance.Com. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5999069/persaingan-dunia-kerja-makin-ketat-bagaimana-biar-nggak-tergilas>
- Pahlevi, A. P., & Darmawan, D. (2024). *Fisipology 5.0: Peran Gen-Z Menuju Indonesia Emas 2045*. Komunikasi.Untag.Sby.Ac.Id. <https://komunikasi.untag-sby.ac.id/web/beritadetail/fisipology-50-peran-gen-z-menuju-indonesia-emas-2045.html>
- Pákozdy, C., Askew, J., Dyer, J., Gately, P., Martin, L., Mavor, K. I., & Brown, G. R. (2024). The imposter phenomenon and its relationship with self-efficacy, perfectionism and happiness in university students. *Current Psychology*, 43(6), 5153–5162. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04672-4>
- Parmelee, M. (2023). *Survei Generasi Z dan Milenial Deloitte 2023 mengungkap kemajuan di tempat kerja meskipun ada kemunduran baru*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/2023-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Purba, T. C. (2018). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Pajak Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang). *Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya*, 5–110.
- Qomariyah, N. (2016). Efikasi Diri, Ketidaknyamanan Terhadap Tugas, dan Konformitas Teman Sebaya Sebagai Prokrastinasi Akademik. In *Publikasi Ilmiah*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/43930>
- Rahman, S. (2023). *Mengenal Bahaya Impostor Syndrome bagi Kinerja Organisasi*. Djkn.Kemenkeu.Go.Id. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-banjarmasin/baca-artikel/16513/Mengenal-Bahaya-Impostor-Syndrome-bagi-Kinerja-Organisasi.html>
- Rhomadonah, S. A., Abdurrahman, M. R., Bokasa, M. D., Hidayat, I., Khoirunnisa, M., & Asmara, A. (2023). Analisis Impostor Syndrome dalam Aspek Religiositas terhadap Waqf Behavior Mahasiswa IPB dengan Pendekatan Ebbinghaus Forgetting Curve. *Al-Muzara'Ah*, 11(2), 187–199. <https://doi.org/10.29244/jam.11.2.187-199>
- Rohmadani, Z. V., & Winarsih, T. (2019). Impostor Syndrome Sebagai Mediator. *Jurnal Psikologi Integratif Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga*, 7(1), 122–

130.

- Saputri, M. D., & Khoirunnisa, M. (2024). *Factors that Contribute to Individuals Experiencing Impostor Syndrome: A Systematic Review*. 12(4). <https://doi.org/10.25215/1204.015>
- Silitonga, C. D. (2020). Efektivitas Konseling Individual Dengan Terhadap Impostor Syndrome Pada Mahasiswa Baru Prodi Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Medan. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Sormin, H. P. (2020). *Hubungan antara Efikasi Diri dengan Penyesuaian Diri Pada Siswa SMA Se-Kota Medan*. 2010, 1–12.
- Stillman, D. J., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: memahami karakter generasi baru yang akan mengubah dunia kerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sumargo, B. (2020). Teknik Sampling. *Unj Press*.
- Susanti, D. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *PT. Mitra Gemilang Otista Di Gerendeng Kota Tangerang*, 1(2), 72–76.
- Syalviana, E. (2021). Efikasi Diri Akademik Dalam Menghadapi Tuntutan Perkuliahan Pada Mahasiswa. *JIVA : Journal of Behavior and Mental Health*, 2(2), 211–218. <https://doi.org/10.30984/jiva.v2i2.1773>
- Thompson, T. (2004). Failure-avoidance: Parenting, the achievement environment of the home and strategies for reduction. *Learning and Instruction*, 14(1), 3–26. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2003.10.005>
- Walker, D. L., & Saklofske, D. H. (2023). Development, Factor Structure, and Psychometric Validation of the Impostor Phenomenon Assessment: A Novel Assessment of Impostor Phenomenon. *Assessment*, 30(7), 2162–2183. <https://doi.org/10.1177/10731911221141870>
- Wildan, N. J., & Tyas, T. H. (2022). *Memahami Impostor Syndrome pada Mahasiswa*. 2022.
- Wulandari, A. D., & Tjundjing, S. (2007). Impostor Phenomenon, Self-Esteem, dan Self-Efficacy. *Indonesian Psychological Journal*, 23(1), 63–73.
- Yaffe, Y. (2020). Does self-esteem mediate the association between parenting styles and imposter feelings among female education students? *Personality and Individual Differences*, 156(September 2019), 109789. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109789>