

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTION REGULATION STRATEGIES AND CAREER ANXIETY AMONG FINAL-YEAR STUDENTS AT UNIVERSITAS NEGERI PADANG

HUBUNGAN STRATEGI REGULASI EMOSI DENGAN KECEMASAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Salsabila Fajriati Huda^{1*}, Putri Sukma Deri²

^{1,2} Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: salsabilafajriatihuda@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine the relationship between emotion regulation strategies and career anxiety among final-year students at Universitas Negeri Padang. A quantitative approach with a correlational design was employed. The study involved 398 final-year students selected through purposive sampling. The instruments used were the Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) and the Career Anxiety Scale (CAS). Data were analyzed using Spearman's correlation test. The results indicated a significant negative relationship between the cognitive reappraisal strategy and the personal ability dimension ($r = -.135$; $p < 0.05$). This means that higher use of cognitive reappraisal corresponds with a lower tendency to feel anxious about one's own abilities. Additionally, significant positive relationships were found between cognitive reappraisal and both the employment environment dimension ($r = .156$; $p < 0.05$) and the professional education training dimension ($r = .149$; $p < 0.05$). In other words, greater use of cognitive reappraisal was associated with higher anxiety about entering the workforce and undergoing professional training. It also opens avenues for further exploration of other contributing factors, such as work experience, in relation to career anxiety among final-year students.

Keyword: *Emotion Regulation Strategies; Career Anxiety; Final-Year Students*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan strategi regulasi emosi dengan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian ini melibatkan 398 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan ialah *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ) dan *Career Anxiety Scale* (CAS). Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan dimensi *personal ability* ($r = -.135$; $p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin rendah kecenderungan individu untuk merasa cemas terhadap kemampuan dirinya. Serta hubungan positif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan *employment environment* ($r = .156$; $p < 0.05$) dan *professional education training* ($r = .149$; $p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan *cognitive reappraisal*, maka semakin tinggi juga kecemasan individu terhadap dunia kerja dan pelatihan pendidikan profesionalnya. Penelitian ini juga membuka ruang eksplorasi lebih lanjut mengenai kontribusi faktor lain seperti pengalaman kerja terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Kata Kunci: Strategi Regulasi Emosi; Kecemasan Karier; Mahasiswa Akhir

PENDAHULUAN

Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mahasiswa didefinisikan sebagai orang yang belajar di perguruan tinggi. Data statistik PDDikti Kemdikristek (2025) menunjukkan bahwa ada 4.963.114 mahasiswa yang aktif dalam menempuh jenjang pendidikan di perguruan tinggi. Mahasiswa merupakan individu yang berada pada masa *emerging adulthood* (beranjak dewasa) dengan rentang usia 18-25 tahun (Santrock, 2012). Santrock (2002) menyebutkan bahwa ada dua kriteria yang menandakan seseorang berada di masa beranjak dewasa yaitu kemandirian ekonomi yang terjadi secara bertahap dan kemandirian dalam membuat keputusan tentang karir, nilai-nilai, keluarga, dan hubungan. Sedangkan menurut Super (1980) umur yang berada pada rentang 15-24 tahun adalah masa eksplorasi yang ditandai dengan mencoba dan mengembangkan keterampilan kerja. Ketidakmampuan dalam tahap eksplorasi karier akan menyebabkan munculnya perasaan cemas dan bimbang terkait pilihan karier (Park, dkk. 2016). Mahasiswa yang kurang memiliki pengetahuan tentang karier sering kali merasa lebih cemas dalam menghadapi dunia kerja (Zulfahmi & Andriany, 2021). Menurut Irnanda, dkk. (2023) mahasiswa tingkat akhir merasakan cemas ketika berkaitan dengan kurangnya pengetahuan atau pengalaman tentang dunia kerja, hal ini membuat mereka memikirkan kondisi karier yang terlalu berlebihan, serta tuntutan dan ekspektasi dari lingkungan sekitar.

Berdasarkan hasil survei data awal penelitian yang dilakukan pada bulan Februari 2025 melalui kuesioner yang disebar ke-23 orang responden mahasiswa tingkat akhir yang tidak sedang bekerja di Universitas Negeri Padang, menunjukkan bahwa 16 orang mahasiswa tingkat akhir merasa cemas dan 13 orang diantaranya juga merasa bingung terkait masa depannya setelah lulus kuliah. Kecemasan tersebut menimbulkan dampak yang mengganggu kehidupan sehari-hari responden seperti menghabiskan banyak waktu dengan memikirkannya. Menurut Irnanda, dkk. (2023) memikirkan sesuatu secara berlebihan dapat menimbulkan keraguan dalam mengambil keputusan dan pertimbangan dengan perasaan benar atau salah terhadap pilihannya. Kemudian responden juga merasa lelah dan malas dalam melakukan sesuatu, serta timbulnya perasaan bingung yang membuatnya tidak bersemangat seharian. Menurut Atikah, dkk. (2023) individu yang mengalami kecemasan karier melaporkan adanya perasaan kebingungan dan menurunnya keterlibatan dalam aktivitas sehari-hari. Pisarik, dkk. (2017) juga menyatakan bahwa kecemasan pada karier tidak hanya mengganggu kesehatan mental, tetapi juga dapat melemahkan individu secara fisik, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang merasakan bahwa kecemasan ini juga mengganggu kualitas tidur dan pola makannya. Dari kajian di atas dapat dilihat bahwa kecemasan itu tidak hanya memberikan dampak pada kondisi psikologis saja, tetapi juga mengganggu kesejahteraan fisik individu.

Menurut Mahmud (2018) kecemasan juga disebut sebagai ketakutan neurotik yang merupakan respon terhadap keadaan yang belum terjadi. Spielberger (1966) menjelaskan bahwa ada dua jenis kecemasan yaitu *trait anxiety* dan *state anxiety*. *Trait anxiety* diartikan sebagai jenis kecemasan yang berperan sebagai sifat kepribadian yang membuat individu secara unik lebih pencemas daripada individu lain. Sedangkan *state anxiety* diartikan sebagai jenis kecemasan yang mengalami perubahan seiring berjalannya waktu berdasarkan situasi yang dihadapinya. Dalam penelitian ini, kecemasan yang diteliti merupakan jenis *state anxiety* karena kecemasan karier merupakan tipe kecemasan yang muncul ketika menghadapi situasi-situasi tertentu yang berkaitan dengan karier. Menurut Daniels, dkk. (2011) kurangnya kemampuan dalam mempersiapkan karier, kesulitan dalam menentukan pilihan karier secara mandiri, dan minimnya informasi untuk mendukung pilihan terkait karier dapat menimbulkan kecemasan karier. Menurut Tsai, dkk. (2017) kecemasan karier adalah perasaan cemas dalam menghadapi pilihan karier di masa depan yang dipicu oleh kurangnya pemahaman tentang dunia kerja, kurangnya pemahaman tentang kemampuan diri, dan kurangnya eksplorasi karier. Kecemasan karier ditandai dengan kondisi emosional negatif sebagai respon terhadap potensi ancaman terkait keputusan karier di masa depan (Takil & Sari, 2019). Tingkat kecemasan karier yang tinggi dapat menghambat pengambilan keputusan yang efektif, menyebabkan munculnya konflik internal dan ketidakpastian dalam memilih jalur karier (Yalçın & Koyuncu, 2024).

Pada dasarnya munculnya emosi kecemasan mendorong seseorang untuk meregulasi emosinya sebagai respon terhadap *stressor* (Fitriyana, 2024). Regulasi emosi adalah proses untuk mengendalikan jenis emosi yang dirasakan, kapan emosinya muncul, dan bagaimana seseorang mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut (Gross, 1998). Menurut Gross (1998) ada dua strategi yang berperan dalam meregulasi emosi yaitu *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*. *Cognitive reappraisal* (penilaian ulang) adalah bentuk perubahan kognitif yang melibatkan penafsiran ulang suatu situasi yang berpotensi memicu emosi agar dapat merubah dampak emosionalnya (Gross, 1998). *Cognitive reappraisal* dinilai sebagai strategi regulasi emosi adaptif yang dapat memodifikasi reaksi emosional terhadap situasi yang memicu kecemasan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan emosional (Jazaieri, dkk. 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wihasto (2020) menunjukkan bahwa mahasiswa yang menggunakan strategi *cognitive reappraisal* lebih proaktif dan efektif dalam mencari pekerjaan, karena mampu menilai ulang stimulus emosi negatif seperti perasaan kecewa atau marah dalam mencari kerja dengan hal-hal yang lebih positif. *Cognitive reappraisal* ini juga bertindak sebagai faktor pelindung terhadap stres, yang dapat membantu mahasiswa dalam mengelola tekanan yang berhubungan dengan transisi dari dunia akademik ke dunia kerja (Zahniser & Conley, 2018).

Sedangkan *expressive suppression* (penekanan ekspresif) adalah bentuk modulasi respon yang melibatkan penghambatan perilaku ekspresif dari emosi yang dirasakan (Gross, 1998). *Expressive suppression* dianggap sebagai faktor risiko berkembangnya gejala internal seperti kecemasan dan depresi yang dapat menghambat mahasiswa untuk terjun di dunia karier (Zahniser & Conley, 2018). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wihasto (2020) menunjukkan bahwa mahasiswa yang menggunakan strategi *expressive suppression* cenderung kurang semangat dalam mencari kerja, hal ini terjadi karena mereka menyembunyikan perilaku ekspresifnya. Azzahara & Adetya (2024) juga mengungkapkan bahwa *expressive suppression* dapat membantu mengurangi stres yang dialami oleh seseorang, namun *expressive suppression* dapat menimbulkan efek samping karena menekan ekspresi emosi positif.

Menurut Gross (1998) *cognitive reappraisal* lebih baik dari pada *expressive suppression* dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang. Hal ini disebabkan karena strategi *cognitive reappraisal* cenderung memiliki dampak positif terhadap fungsi afektif dan sosial. Sebaliknya, strategi *expressive suppression* cenderung memiliki dampak yang lebih negatif terhadap fungsi afektif dan sosial (Gross, 1998). Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Gross (2002) pada orang dewasa muda kebiasaan menggunakan strategi *cognitive reappraisal* mampu membantu seseorang dalam melakukan penyesuaian sosial serta mengatasi emosional dengan cara yang sehat, sedangkan *expressive suppression* cenderung menimbulkan beban kognitif dan fisiologis yang lebih besar (Gross, 2002).

Berdasarkan kajian di atas mahasiswa yang berada dalam fase transisi dari dunia akademik ke dunia kerja, mengalami tantangan utama yaitu kecemasan karier yang berkaitan dengan kurangnya pengalaman kerja, ketidakpastian terhadap prospek kerja, serta ekspektasi dari lingkungan sekitar. Tantangan emosional ini dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis mereka jika tidak dikelola dengan baik. Dalam menghadapi kecemasan ini, mahasiswa perlu memiliki strategi yang efektif untuk meregulasi emosinya agar dapat mengelola perasaan cemas dengan lebih baik. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui hubungan strategi regulasi emosi dengan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir di universitas negeri padang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi atau hubungan antara variabel yang diteliti (Sudaryono, 2018). Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang yang berjumlah

9.196 dari 9 Fakultas. Sampel dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria Mahasiswa tingkat akhir angkatan 2018-2021 di Universitas Negeri Padang, berada pada rentang usia 20-25 tahun, dan tidak sedang bekerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan asumsi taraf kesalahan 5% dengan jumlah minimal 383 responden.

Data dikumpulkan menggunakan skala regulasi emosi *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ) yang dikembangkan oleh Gross & John (2003) dan sudah di adaptasi ke dalam versi bahasa indonesia oleh Radde, dkk. (2021), dengan nilai reliabilitas pada 9 aitem yang valid (*cognitive reappraisal* $\alpha=0,689$, *expressive suppression* $\alpha=0,781$). Kemudian skala kecemasan karier menggunakan *Career Anxiety Scale* (CAS) yang pertama kali dikembangkan oleh Tsai, dkk. (2017) dan sudah di adaptasi oleh Akhmadi (2022) terdiri dari 24 aitem dengan nilai reliabilitas dimensi *personal ability* $\alpha=0,89$, dimensi *irrational beliefs about employment* sebesar 0.79, dimensi *employment environment* sebesar 0.83, dan dimensi *professional education training* sebesar 0.76. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner dalam bentuk *Google form*. Kuesioner disebar secara *online* melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, X, TikTok, LinkedIn, dan juga melalui rekan-rekan peneliti. Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 21 Mei sampai dengan 03 Juli 2025. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 21. Uji asumsi menunjukkan bahwa sebaran data tidak berdistribusi normal ($p<0,05$). Sehingga uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik non-parametrik korelasi *Spearman's Rho* untuk mengetahui hubungan antara variabel strategi regulasi emosi dengan kecemasan karier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 398 mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang yang didapatkan secara daring sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Responden pada penelitian ini berada pada rentang usia 20-25 tahun, dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 144 (38,7%) dan perempuan sebanyak 254 (61,3%). Deskripsi data penelitian ini dilakukan dalam bentuk skor hipotetik dan skor empirik.

Tabel 1. Rata-rata Hipotetik dan Empirik Strategi Regulasi Emosi

Strategi Regulasi Emosi	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD
<i>Cognitive reappraisal</i>	5	20	12.5	2.5	6	20	16.15	2.418
<i>Expressive suppression</i>	4	16	12	2	5	16	12.05	2.548

Berdasarkan tabel 1. didapatkan skor hipotetik strategi *cognitive reappraisal* dengan nilai min. 5, max. 20, *mean*. 12.5 dan standar deviasi 2.5. Sedangkan skor empirik strategi *cognitive reappraisal* memiliki nilai min. 6, max. 20, *mean*. 16.15 dan standar deviasi 2.419. Hal ini menunjukkan bahwa *mean* empirik pada strategi *cognitive reappraisal* lebih besar dari *mean* hipotetiknya. Kemudian didapatkan skor hipotetik pada strategi *expressive suppression* dengan nilai min. 4, max. 16, *mean*. 12 dan standar deviasi 2. Sedangkan skor empirik strategi *expressive suppression* memiliki nilai min. 5, max. 16, *mean*. 12.05 dan standar deviasi 2.548. Hal ini menunjukkan bahwa *mean* empirik pada strategi *expressive suppression* besar dari *mean* hipotetiknya.

Tabel 2. Rata-rata Hipotetik dan Empirik Dimensi Kecemasan Karier

Dimensi	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD
<i>Personal ability</i>	8	32	20	4	8	32	13.97	3.905
<i>Irrational beliefs about employment</i>	7	28	17.5	3.5	9	28	19.13	4.540
<i>Employment environment</i>	5	20	12.5	2.5	5	20	15.11	2.964
<i>Professional education training</i>	4	16	10	2	4	16	11.73	2.685

Berdasarkan tabel 2. didapatkan skor hipotetik dari dimensi *personal ability* dengan nilai *mean* empirik 13,9 dan *mean* hipotetik 20, hal ini menunjukkan bahwa nilai *mean* empirik *personal ability* lebih kecil daripada nilai *mean* hipotetiknya. Kemudian pada dimensi *irrational beliefs about employment* nilai *mean* empirik sebesar 19.13 dan *mean* hipotetik 17.5. Pada dimensi *employment enviroentment* nilai *mean* empirik 15.11 dan *mean* hipotetiknya 12.5. Kemudian pada dimensi *professional education training* nilai *mean* empirik 11.73 dan *mean* hipotetiknya 10. Hal ini menunjukkan bahwa 3 dimensi pada skala kecemasan karier memiliki nilai *mean* empirik yang lebih tinggi daripada *mean* hipotetiknya.

Tabel 3. Kategorisasi Subjek Berdasarkan Strategi Regulasi Emosi

Strategi	Kategori	Skor	F	%
<i>Cognitive reappraisal</i>	Sangat Rendah	$X \leq 12.53$	31	7.8%
	Rendah	$12.53 < X \leq 15.3$	115	28.9%
	Sedang	$15.3 < X \leq 17.7$	123	30.9%
	Tinggi	$17.7 < X \leq 20.12$	129	32.4%
	Sangat Tinggi	$20.12 < X$	0	0%
	Total		398	100%
<i>Expressive suppression</i>	Sangat Rendah	$X \leq 8.23$	43	10.8%
	Rendah	$8.23 < X \leq 10.78$	56	14.1%
	Sedang	$10.78 < X \leq 13.32$	172	43.2%
	Tinggi	$13.32 < X \leq 15.87$	100	25.1%
	Sangat Tinggi	$15.87 < X$	27	6.8%
	Total		398	100%

Berdasarkan tabel 3. didapatkan hasil bahwasanya sebagian besar responden menggunakan strategi *cognitive reappraisal* sebanyak 129 responden (32.4%) berada pada kategori tinggi. Kemudian, responden yang menggunakan strategi *expressive suppression* sebanyak 172 responden (43,2%) berada pada kategori sedang.

Tabel 4. Kategorisasi Subjek Berdasarkan Dimensi Kecemasan Karier

Dimensi	Kategori	Skor	F	%
<i>Personal ability</i>	Sangat Rendah	$X \leq 8.12$	22	5.5%
	Rendah	$8.12 < X \leq 12.02$	131	32.9%
	Sedang	$12.02 < X \leq 15.92$	116	29.1%
	Tinggi	$15.92 < X \leq 19.82$	94	23.6%
	Sangat Tinggi	$19.82 < X$	35	8.8%
	Total		398	100%
<i>Irrational beliefs about employment</i>	Sangat Rendah	$X \leq 12.32$	33	8.3%
	Rendah	$12.32 < X \leq 16.86$	91	22.9%
	Sedang	$16.86 < X \leq 21.4$	136	34.2%
	Tinggi	$21.4 < X \leq 25.94$	114	28.6%
	Sangat Tinggi	$25.94 < X$	24	6%
	Total		398	100%
<i>Employment enviroentment</i>	Sangat Rendah	$X \leq 10.67$	33	8.3%
	Rendah	$10.67 < X \leq 13.63$	69	17.3%
	Sedang	$13.63 < X \leq 16.59$	151	37.9%
	Tinggi	$16.59 < X \leq 19.55$	125	31.4%
	Sangat Tinggi	$19.55 < X$	20	5%
	Total		398	100%
<i>Professional education training</i>	Sangat Rendah	$X \leq 7.71$	31	7.8%
	Rendah	$7.71 < X \leq 10.39$	91	22.9%
	Sedang	$10.39 < X \leq 13.07$	161	40.5%
	Tinggi	$13.07 < X \leq 15.75$	95	23.9%
	Sangat Tinggi	$15.75 < X$	20	5%
	Total		398	100%

Berdasarkan tabel 4. didapatkan hasil bahwasanya dimensi *personal ability* berada pada kategori rendah yakni sebanyak 131 responden (32.9%). Dimensi *irrational beliefs about employment* berada pada kategori sedang yakni sebanyak 136 responden (34.2%). Dimensi *employment environment* berada pada kategori sedang yakni sebanyak 151 responden (37.9%). Serta dimensi *professional education training* berada pada kategori sedang yakni sebanyak 161 (40.5%).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-SZ	Asymp. Sig. (2 tailed)	Keterangan
<i>Cognitive reappraisal</i>	2.169	.000	Tidak normal
<i>Expressive suppression</i>	3.259	.000	Tidak normal
<i>Personal ability</i>	1.866	.002	Tidak normal
<i>Irrational beliefs about employment</i>	1.884	.002	Tidak normal
<i>Employment environment</i>	2.273	.001	Tidak normal
<i>Professional education training</i>	2.523	.000	Tidak normal

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat bahwa strategi regulasi emosi dan dimensi kecemasan karier tidak berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig* < 0,05.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Cognitive Reappraisal</i>	<i>Expressive Suppression</i>
<i>Personal ability</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	-.135	-.052
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.007	.298
<i>Irrational beliefs about employment</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.046	.033
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.358	.516
<i>Employment environment</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.149	.081
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.003	.109
<i>Professional education training</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	.107	.085
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.034	.091

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan dimensi *personal ability* melalui angka korelasi $r = -.135$ ($p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin rendah kecendrungan individu merasa cemas terhadap kemampuan dirinya. Kemudian tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi *expressive suppression* dengan dimensi *personal ability* melalui angka korelasi $r = -.052$ ($p > 0.05$). Kedua, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan dimensi *irrational beliefs about employment* melalui angka korelasi $r = 0.046$ ($p > 0.05$) dan tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi regulasi emosi *expressive suppression* dengan dimensi *irrational beliefs about employment* melalui angka korelasi $r = 0.033$ ($p > 0.05$). Ketiga, terdapat hubungan positif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan *employment environment* melalui angka korelasi $r = .149$ ($p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin tinggi kecendrungan individu merasa cemas terhadap lingkungan kerjanya. Kemudian tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi *expressive suppression* dengan dimensi *employment environment* melalui angka korelasi $r = .081$ ($p > 0.05$). Keempat, terdapat hubungan positif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan dimensi *professional education training* melalui angka korelasi $r = 0.107$ ($p < 0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin tinggi kecendrungan individu merasa cemas terhadap pelatihan pendidikan profesionalnya. Kemudian tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi

regulasi emosi *expressive suppression* dengan dimensi *professional education training* melalui angka korelasi $r = 0.085$ ($p > 0.05$).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden yang cenderung menggunakan strategi *cognitive reappraisal* sebanyak 129 responden (32.4%) berada pada kategori tinggi. Wihasto (2020) mengungkapkan bahwa tingginya penggunaan strategi *cognitive reappraisal* dapat membuat mahasiswa tingkat akhir merasa lebih tenang ketika menghadapi proses mencari kerja. Sedangkan, menurut Fitriyana (2024) penggunaan strategi *cognitive reappraisal* dapat mengubah cara seseorang dalam memaknai situasi yang mengancam agar dapat menurunkan kecemasannya. Kemudian, responden juga cenderung menggunakan strategi *expressive suppression* sebanyak 172 responden (43,2%) yang berada pada kategori sedang. Artinya, responden dalam penelitian ini kadang menggunakan strategi *expressive suppression* dan kadang tidak. Menurut Wylie, dkk. (2022) penggunaan strategi *expressive suppression* tidak bersifat tetap, tetapi tergantung kepada konteks sosial dan tingkat kedekatannya dengan orang lain. Misalnya, seperti remaja yang lebih sering menggunakan *expressive suppression* ketika bersama teman sebayanya, dibandingkan ketika bersama orang tua atau ketika sendiri (Wylie, dkk. 2022).

Kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir pada dimensi *personal ability* berada pada kategori rendah yakni sebanyak 131 responden (32.9%). Hal ini menunjukkan bahwa kecemasan mahasiswa tingkat akhir terkait kemampuan dirinya rendah. Kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir pada dimensi *irrational beliefs about employment* berada pada kategori sedang yakni sebanyak 136 responden (34.2%). Artinya, mahasiswa tingkat akhir cukup memiliki pikiran yang tidak rasional tentang pekerjaan yang akan dihadapinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyana (2024) dimana *fresh graduate* cenderung memiliki pola pikir yang tidak rasional mengenai pekerjaan yang akan mereka jalani. Kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir pada dimensi *employment environment* berada pada kategori sedang yakni sebanyak 151 responden (37.9%). Artinya, mahasiswa tingkat akhir cukup khawatir terhadap lingkungan kerjanya. Kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir pada dimensi *professional education training* berada pada kategori sedang yakni sebanyak 161 (40.5%). Artinya, mahasiswa tingkat akhir cukup merasa khawatir terkait kesiapan mereka untuk menghadapi pelatihan profesional.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan korelasi spearman ditemukan hubungan negatif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan dimensi *personal ability* ($r = -.135$; $p < 0.05$). Korelasi negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin rendah kecenderungan individu untuk merasa cemas terhadap kemampuan dirinya. Dengan kata lain, penggunaan strategi *cognitive reappraisal* secara aktif dapat membantu individu menurunkan persepsi negatif terhadap kemampuan dirinya. Hal ini sejalan dengan pendapat Gross & John (2003) dimana strategi *cognitive reappraisal* cenderung berkaitan dengan hasil psikologis yang positif, termasuk penurunan kecemasan dan peningkatan rasa percaya diri. Artinya individu yang mampu mengelola emosinya secara kognitif, dapat menurunkan kecemasan karier terhadap *personal ability* yang dimilikinya. Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Troy, dkk (2010) dimana penggunaan strategi *cognitive reappraisal* dapat membantu individu mengelola tekanan dan meningkatkan persepsi positif terhadap dirinya. Menurut Gross (1998) penggunaan strategi *cognitive reappraisal* bersifat lebih adaptif, karena dapat mengubah cara pandang terhadap situasi emosional. Dengan demikian, hubungan negatif antara *cognitive reappraisal* dengan kecemasan mampu memberikan manfaat dalam memodifikasi emosi negatif yang dapat membantu individu ketika menghadapi kesulitan dan peningkatan kesejahteraan (Zou, dkk. 2025).

Kemudian tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi *expressive suppression* dengan dimensi *personal ability* ($r = -.052$; $p > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini strategi *expressive suppression* tidak berhubungan secara langsung dengan kecemasan individu terhadap kemampuan diri (*personal ability*). Tidak adanya hubungan antara *expressive suppression* dengan dimensi *personal ability* dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang mendorong atau memediasi hubungan antara *expressive suppression* dengan dimensi *personal ability*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zou, dkk. (2025) tidak adanya hubungan antara *expressive suppression* dengan kecemasan pada mahasiswa di China, dapat terjadi karena adanya pengaruh

budaya Tionghoa/ Asia Timur yang cenderung menggunakan *suppression* sebagai cara yang efektif bagi individu untuk menjaga hubungannya.

Selanjutnya tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan *irrational beliefs about employment* ($r=0.046$; $p>0.05$) dan pada strategi *expressive suppression* juga tidak ditemukan hubungan secara langsung dengan dimensi *irrational beliefs about employment* ($r=0.033$; $p>0.05$). Artinya, strategi regulasi emosi tidak secara langsung berkaitan dengan kecemasan karier pada dimensi *irrational beliefs about employment*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldao, dkk. (2010) dimana regulasi emosi seperti *cognitive reappraisal* lebih efektif dalam mengurangi gejala emosional, namun tidak berdampak langsung terhadap perubahan pola pikir irasional. Hal ini dapat terjadi karena *irrational beliefs* merupakan hasil dari pola pikir yang telah terbentuk dalam jangka waktu panjang dan membutuhkan pendekatan kognitif yang lebih spesifik seperti restrukturisasi kognitif (terapi kognitif) untuk mengurangi kecemasannya (Ellis, 2003). Sehingga penggunaan strategi *cognitive reappraisal* maupun *expressive suppression* tidak menunjukkan hubungan secara langsung dengan kecemasan karier pada dimensi *irrational beliefs about employment*.

Hasil uji korelasi yang dilakukan pada dimensi *employment environment* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan *employment environment* ($r=.149$; $p<0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang sering menggunakan strategi *cognitive reappraisal* cenderung memiliki tingkat kecemasan *employment environment* yang tinggi. Artinya, semakin tinggi penggunaan *cognitive reappraisal*, maka semakin tinggi juga kekhawatiran individu terhadap lingkungan kerja. Korelasi positif ini menunjukkan bahwa strategi *cognitive reappraisal* berperan dalam membentuk cara individu memaknai tekanan di lingkungan kerja secara lebih sadar dan reflektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roos & Bennet (2022) dimana penggunaan strategi *cognitive reappraisal* dapat meningkatkan kewaspadaan seseorang terhadap tantangan di dunia kerja yang mendorong munculnya kekhawatiran secara realistis. Selain itu, penelitian Denson, dkk. (2024) juga menunjukkan bahwa penggunaan strategi *cognitive reappraisal* dalam jangka pendek dapat meningkatkan reaktivitas kortisol (hormon stress) yang menggambarkan respons fisik tubuh terhadap situasi yang menantang. Dengan demikian, *cognitive reappraisal* tidak hanya meningkatkan kekhawatiran realistis terhadap dunia kerja tetapi juga dapat memicu respon fisiologis.

Kemudian, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi *expressive suppression* dengan dimensi *employment environment* ($r=.081$; $p>0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan strategi *expressive suppression* tidak berkorelasi dengan kecemasan individu terkait lingkungan kerja. Menurut Gong, dkk. (2015) *expressive suppression* bukan strategi efektif dalam mengurangi kecemasan di lingkungan formal, karena bersifat reaktif yang digunakan saat emosi sudah ada, bukan untuk mencegah munculnya kecemasan pada situasi tertentu, misalnya seperti wawancara kerja. Studi eksperimen laboratorium yang dilakukan oleh Szczygiel & Maruszewski (2015) juga menemukan bahwa *expressive suppression* menurunkan kinerja fungsi kognitif seperti *working memory* dan kemampuan pemecahan masalah, karena mengakibatkan peningkatan ketegangan emosional. Hal ini dapat merusak kesejahteraan, kinerja, dan hubungan kerja. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donker, dkk. (2020), dimana penggunaan strategi *expressive suppression* justru dapat membantu guru memiliki hubungan yang lebih positif dengan siswa.

Hasil uji korelasi yang dilakukan pada dimensi *professional education training* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan *professional education training* ($r=0.107$; $p<0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa individu yang sering menggunakan strategi *cognitive reappraisal* cenderung memiliki kecemasan karier terkait *professional education training* yang tinggi. Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin tinggi juga kecemasan individu terhadap pelatihan pendidikan profesionalnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stover, dkk. (2024) dimana semakin tinggi penggunaan *cognitive reappraisal*, maka individu akan cenderung lebih tahan terhadap stress dan tekanan psikologis, sehingga akan membuat mereka lebih sadar dan aktif dalam menghadapi tuntutan profesional, seperti pelatihan pendidikan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Donker, dkk. (2020) dimana penggunaan strategi *cognitive*

reappraisal dapat menurunkan kelelahan emosional dalam pengembangan guru, karena dapat mereduksi pengalaman emosi negatif ketika dalam situasi pembelajaran.

Kemudian, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara strategi *expressive suppression* dengan dimensi *professional education training* ($r=0.085$; $p>0.05$). Artinya, penggunaan *expressive suppression* tanpa mengubah pengalaman emosi internal tidak berhubungan langsung dengan kecemasan karier terkait *professional education training*. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Donker, dkk. (2020) dimana *expressive suppression* bukanlah strategi regulasi emosi yang dapat mendukung kompetensi profesional guru, karena dapat menyebabkan kelelahan emosional. Gross & John (2003) juga menegaskan bahwa *suppression* cenderung menghambat interaksi sosial dan keterlibatan aktif, yang merupakan bagian penting dalam pelatihan profesional.

Dari pembahasan yang sudah dipaparkan dapat dilihat bahwa strategi *cognitive reappraisal* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *personal ability*, serta memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *employment environment* dan *professional education training*. Sedangkan pada dimensi *irrational beliefs about employment* tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan strategi *cognitive reappraisal*. Kemudian, pada strategi *expressive suppression* tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan empat dimensi dari kecemasan karier yang dirasakan oleh mahasiswa tingkat akhir. Dengan adanya hubungan ini, maka perlu dilakukan uji lebih lanjut bagaimana dampak atau efektivitas dari strategi regulasi emosi terhadap *personal ability*, *employment environment* dan *professional education training* terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan strategi regulasi emosi dengan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Padang, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan dimensi *personal ability* ($r = -.135$; $p<0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin rendah kecenderungan individu untuk merasa cemas terhadap kemampuan dirinya. Kemudian terdapat hubungan positif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan *employment environment* ($r=.149$; $p<0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin tinggi kecenderungan individu untuk merasa cemas terhadap lingkungan kerjanya. Lalu juga terdapat hubungan positif yang signifikan antara strategi *cognitive reappraisal* dengan *professional education training* ($r=.149$; $p<0.05$). Artinya, semakin tinggi penggunaan strategi *cognitive reappraisal*, maka semakin tinggi kecenderungan individu untuk merasa cemas terhadap pelatihan pendidikan profesionalnya. Dan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara strategi *expressive suppression* dengan dimensi kecemasan karier. Artinya dalam penelitian ini strategi *expressive suppression* tidak berhubungan secara langsung dengan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

Berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu bagi subjek penelitian, disarankan untuk menggunakan strategi *cognitive reappraisal* dalam menurunkan kecemasan karier terkait *personal ability*. Namun, subjek juga disarankan untuk menggunakan strategi lain agar dapat menurunkan kecemasannya terkait *employment environment* dan *professional education*, seperti strategi *coping*, latihan *mindfulness*, dan sebagainya. Serta untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti kapan dan dalam situasi apa mahasiswa menggunakan strategi regulasi emosi baik itu *cognitive reappraisal* maupun *expressive suppression*. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat melakukan uji lebih lanjut bagaimana dampak atau efektivitas dari strategi regulasi emosi dengan *personal ability*, *employment environment* dan *professional education training* terhadap kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir.

DAFTAR PUSTAKA

Akhmadi, A. A. (2022). Hubungan konsep diri dengan kecemasan terhadap karir pada *emerging adulthood* pasca pandemi COVID-19 (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Malang).

- Aldao, A., Nolen-Hoeksema, S., & Schweizer, S. (2010). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217–237. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.004>
- Atikah, N. D., Kurniawati, F., & Rifameutia, T. (2023). Students' career anxiety: A systematic literature review. *JPP (Jurnal Pendidikan Progresif)*, 13(3), 1366–1381. <https://doi.org/10.23960/jpp.v13.i3.202335>
- Azzahara, A., & Adetya, S. (2024). Hubungan regulasi emosi dengan stres akademik pada mahasiswa akhir. *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2868–2875. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i4.6960>
- Daniels, L. M., Stewart, T. L., Stupnisky, R. H., Perry, R. P., & LoVerso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: the role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education*, 14(3), 409–426. <https://doi.org/10.1007/s11218-010-9151-x>
- Denson, T. F., Creswell, J. D., Terides, M. D., & Blundell, K. (2014). Cognitive reappraisal increases neuroendocrine reactivity to acute social stress and physical pain. *Psychoneuroendocrinology*, 49, 69–78. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2014.07.003>
- Donker, M. H., Erisman, M. C., van Gog, T., & Mainhard, T. (2020). teachers' emotional exhaustion: Associations with their typical use of and implicit attitudes toward emotion regulation strategies. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00867>
- Ellis, A. (2003). Early theories and practices of Rational Emotive Behavior Therapy and how they have been augmented and revised during the last three decades. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 21(3/4), 219–243. <https://doi.org/10.1023/a:1025890112319>
- Fitriyana, D. N. (2024). Pengaruh regulasi emosi terhadap kecemasan karir dimoderasi oleh dukungan sosial pada *fresh graduate* di Jawa Barat (Skripsi Sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia). <https://repository.upi.edu>
- Gong, L., Li, W., Zhang, D., & Rost, D. (2015). Effects of emotion regulation strategies on anxiety during job interviews in Chinese college students. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29, 305 - 317. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1042462>
- Gross, J. J. (1998). Antecedent-and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of personality and social psychology*, 74(1), 224–237. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.224>
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281–291. <https://doi.org/10.1017/s0048577201393198>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gross, J. J. (2014). *Handbook of emotion regulation*. The Guilford Press.
- Hanim, M. L., & Ahlas, S. (2020). Orientasi masa depan dan kecemasan menghadapi dunia kerja pada mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 41–48. <https://doi.org/10.29080/jpp.v11i1.362>
- Irnanda, E., Indari, I., & Aminah, T. (2023). Gambaran tingkat kecemasan tentang karir pada mahasiswa tingkat akhir Prodi D3 Keperawatan ITS RS dr. Soepraoen Malang. *Nursing Information Journal*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.54832/nij.v3i1.481>

- Jazaieri, H., Morrison, A. S., Goldin, P. R., & Gross, J. J. (2014). The role of emotion and emotion regulation in social anxiety disorder. *Current Psychiatry Reports*, 17(1). <https://doi.org/10.1007/s11920-014-0531-3>
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: personality processes, individual differences, and life span development. *Journal of Personality*, 72(6), 1301–1334. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00298.x>
- Mahmud, D. (2018). Psikologi Suatu Pengantar. Yogyakarta : Penerbit Andi & BPFE.
- Park, K., Woo, S., Park, K., Kyea, J., & Yang, E. (2016). The mediation effects of career exploration on the relationship between trait anxiety and career indecision. *Journal of Career Development*, 44(5), 440-452. <https://doi.org/10.1177/0894845316662346>
- PDDikti. (2025). Kemdiktisaintek.go.id. <https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/statistik?tab=mahasiswa>
- Pisarik, C. T., Rowell, P. C., & Thompson, L. K. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 339–352. <https://doi.org/10.1002/cdq.12112>
- Radde, H. A., & Saudi, A. N. A. (2021). Uji validitas kontrak dari Emotion Regulation Questionnaire versi bahasa Indonesia dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis. *Jurnal Psikologi Karakter*, 1(2), 152-160. <https://doi.org/10.56326/jpk.v1i2.1284>
- Roos, L. G. & Bennett, J. M. (2022). Reappraisal and health: How habitual reappraisal and reappraisal ability interact to protect against life stress. *Emotion*. <https://doi.org/10.1037/emo0001154>
- Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development : Perkembangan Masa Hidup* (Edisi ke-5, Jilid II). Penerbit Erlangga.
- Santrock, J. W. (2012). *Perkembangan Masa Hidup* (Edisi ke-13, Jilid II). Penerbit Erlangga.
- Stover, A. D., Shulkin, J., Lac, A., & Rapp, T. (2024). A meta-analysis of cognitive reappraisal and personal resilience. *Clinical Psychology Review*, 110, 102428–102428. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2024.102428>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Spielberger, C. D. (1966). *Anxiety and Behavior*. Academic Press. <https://doi.org/10.1177/2158244014555113>
- Szczygieł, D., & Maruszewski, T. (2015). Why expressive suppression does not pay? Cognitive costs of negative emotion suppression: The mediating role of subjective tense-arousal. *Polish Psychological Bulletin*, 46(3), 336–349. <https://doi.org/10.1515/ppb-2015-0041>
- Takil, N. B., & Sari, B. A. (2019). Trait anxiety vs career anxiety in relation to attentional control. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-0169-8>
- Troy, A. S., Wilhelm, F. H., Shallcross, A. J., & Mauss, I. B. (2010). Seeing the silver lining: Cognitive reappraisal ability moderates the relationship between stress and depressive symptoms. *Emotion (Washington, D.C.)*, 10(6), 783–795. <https://doi.org/10.1037/a0020262>
- Tsai, C.-T. (Simon), Hsu, H., & Hsu, Y.-C. (2017). Tourism and hospitality college students' career anxiety: Scale development and validation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 29(4), 158–165. <https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1382365>

- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of adolescence*, 59, 139-147. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004>.
- Wihasto, H. (2020). Determinan perasaan SDM (cognitive reappraisal dan expressive suppression) terhadap job search behavior (studi kasus pada mahasiswa tingkat akhir sebuah PTS di Jakarta Pusat). *Journal Competency of Business*, 4(1), 31–43. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.679>
- Winarsunu, T. (2009). Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan. UMM Press.
- Wylie, M. S., De France, K., & Hollenstein, T. (2022). Adolescents suppress emotional expression more with peers compared to parents and less when they feel close to others. *International Journal of Behavioral Development*, 47(1). <https://doi.org/10.1177/01650254221132777>
- Yalçın, S. B. & Koyuncu, E. (2024). The effect of career anxiety on high school students' career decision making. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 6(1), 171-185. <https://doi.org/10.51535/tell.1456004>
- Zahniser, E., & Conley, C. (2018). Interactions of emotion regulation and perceived stress in predicting emerging adults' subsequent internalizing symptoms. *Motivation and Emotion*, 42, 763-773. <https://doi.org/10.1007/S11031-018-9696-0>.
- Zou, X., Yichao Lv, Tang, Q., Wang, S., Liu, X., Zhang, L., Tao, Y., & Zhou, J. (2025). Examining the influence of two emotion regulation strategies on anxiety in Chinese college students: insights from cross-lagged and moderated network models. *BMC Psychology*, 13(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02388-7>
- Zulfahmi, A., & Andriany, D. (2021). Kematangan vokasional dengan kecemasan dalam menghadapi dunia kerja pada mahasiswa tingkat akhir. *Cognicia*, 9(2), 64–75. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15728>