

Analisis Korelasional *AI Anxiety* dan Keyakinan Pengambilan Keputusan Karier di Kalangan Mahasiswa Jakarta

Correlational Analysis of AI Anxiety and Career Decision-Making Self-Efficacy Among University Students in Jakarta

Anastasia Audrey Levina Puspa⁽¹⁾ & Vincent Suryawidjaja^(2*)

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Krida Wacana, Indonesia

Disubmit: 27 November 2025; Direview: 30 November 2025; Diaccept: 18 Desember 2025; Dipublish: 19 Desember 2025

*Corresponding author: vincent.suryawidjaja@ukrida.ac.id

Abstrak

Perkembangan kecerdasan buatan (AI) yang semakin pesat menimbulkan tantangan baru bagi mahasiswa sebagai calon tenaga kerja, khususnya terkait persepsi kecemasan terhadap AI dan keyakinan dalam pengambilan keputusan karier. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Artificial Intelligence Anxiety (AI Anxiety) dan Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) pada mahasiswa S1 di Jakarta. Penelitian dilakukan kepada 387 partisipan yang diperoleh melalui teknik purposive sampling menggunakan instrumen Artificial Intelligence Anxiety Scale (Wang & Wang, 2019; Ramadini & Pratiwi, 2025) serta Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (Taylor & Betz, 1983; Arlinkasari et al., 2016). Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara AI Anxiety dan CDMSE ($r_s = 0.418$, $p < 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa kecemasan terhadap perkembangan teknologi tidak selalu berfungsi sebagai hambatan, melainkan dapat menjadi pemicu adaptif yang mendorong peningkatan kesiapan karier mahasiswa. Selain itu, dua dimensi CDMSE, yaitu Self-Appraisal ($r_s = 0.354$) dan Occupational Information ($r_s = 0.331$), menunjukkan korelasi tertinggi dengan AI Anxiety, sehingga mahasiswa di Jakarta melakukan evaluasi diri dan pencarian informasi karier secara lebih dalam ketika menghadapi perkembangan teknologi khususnya AI.

Kata Kunci: Artificial Intelligence Anxiety; Career Decision-Making Self-Efficacy; Mahasiswa.

Abstract

The rapid development of artificial intelligence (AI) poses new challenges for students as prospective employees, particularly in terms of their perception of anxiety towards AI and their confidence in career decision-making. This study aims to examine the relationship between Artificial Intelligence Anxiety (AI Anxiety) and Career Decision-Making Self-Efficacy (CDMSE) among undergraduate students in Jakarta. The study was conducted on 387 participants obtained through purposive sampling using the Artificial Intelligence Anxiety Scale (Wang & Wang, 2019; Ramadini & Pratiwi, 2025) and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (Taylor & Betz, 1983; Arlinkasari et al., 2016). The results of Spearman's correlation analysis showed a significant positive relationship between AI Anxiety and CDMSE ($r_s = 0.418$, $p < 0.05$). These findings indicate that anxiety about technological developments does not always function as an obstacle but can be an adaptive trigger that encourages an increase in students' career readiness. In addition, two dimensions of CDMSE, namely Self-Appraisal ($r_s = 0.354$) and Occupational Information ($r_s = 0.331$), showed the highest correlation with AI Anxiety, indicating that students in Jakarta conduct more in-depth self-evaluation and career information search when facing technological developments, especially AI.

Keywords: Artificial Intelligence Anxiety; Career Decision-Making Self-Efficacy; Students.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i4.874>

Rekomendasi mensitasikan :

Puspa, A. A. L. & Suryawidjaja, V. (2025), Analisis Korelasional *AI Anxiety* dan Keyakinan Pengambilan Keputusan Karier di Kalangan Mahasiswa Jakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (4): 1402-1409.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, khususnya *Artificial Intelligence* (AI), telah mengubah lanskap kehidupan sosial maupun dunia kerja secara signifikan. Teknologi seperti AI, *Internet of Things* (IoT), dan analisis *big data* mendorong otomatisasi industri, peningkatan efisiensi, serta transformasi dalam proses pengambilan keputusan di berbagai sektor (Oktareza et al., 2024; Safitri et al., 2023). Di sisi ketenagakerjaan, AI memodifikasi cara organisasi bekerja melalui otomatisasi tugas rutin, modernisasi sistem rekrutmen, serta integrasi pemrosesan data dalam skala besar (Afandi & Kurnia, 2023; Narendra et al., 2024). Namun, perkembangan AI juga memunculkan tantangan baru: risiko tergantikannya pekerjaan manusia oleh mesin. Berbagai laporan global menunjukkan potensi perubahan struktur tenaga kerja, mulai dari prediksi otomatisasi 18% pekerjaan dunia (Briggs & Kodnani, 2023), hingga kemungkinan hilangnya 23 juta pekerjaan di Indonesia pada 2030 (Das et al., 2019). Fenomena pemutusan hubungan kerja akibat optimalisasi AI di perusahaan besar seperti Workday, Google, dan DBS Bank semakin menegaskan urgensi isu ini (CNBC Indonesia, 2025; Shah & Sophia, 2025; Trikarinaputri, 2025).

Kondisi tersebut berdampak pada munculnya kekhawatiran publik terhadap masa depan pekerjaan. Survei Populix (2024) menunjukkan bahwa 72% masyarakat Indonesia menilai teknologi mampu bekerja lebih baik daripada manusia dan 60% merasa terancam oleh kecanggihan AI. Studi pendahuluan pada mahasiswa di Jakarta juga menunjukkan

bahwa sebagian besar merasa cemas terhadap masa depan pekerjaan, perubahan kebutuhan kompetensi, serta risiko penyalahgunaan teknologi. Kecemasan ini selaras dengan konsep *Artificial Intelligence Anxiety* (*AI Anxiety*), yaitu respon afektif negatif berupa ketakutan atau kecemasan terhadap perkembangan dan penggunaan AI (Wang & Wang, 2019). *AI Anxiety* mencakup empat faktor: *learning anxiety*, *job replacement anxiety*, *sociotechnical blindness*, dan *AI configuration anxiety*. Penelitian sebelumnya menunjukkan variasi tingkat *AI Anxiety* pada mahasiswa lintas negara, dengan kekhawatiran kehilangan pekerjaan sebagai isu paling dominan (White et al., 2024; Coban et al., 2025; Asio & Suero, 2024). Kondisi ini menunjukkan urgensi untuk memahami bagaimana kecemasan terhadap AI berhubungan dengan kesiapan karier generasi muda, khususnya di kota metropolitan seperti Jakarta.

Dalam perspektif *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) (Lent et al., 1994), *AI Anxiety* dapat dipahami sebagai faktor kontekstual yang memengaruhi efikasi diri dan ekspektasi hasil dalam proses pengambilan keputusan karier. Salah satu konstruk penting dalam SCCT adalah *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE), yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan dalam membuat keputusan karier (Taylor & Betz, 1983). CDMSE meliputi lima dimensi: *self-appraisal*, *occupational information*, *goal selection*, *planning*, dan *problem solving*. Di tengah perubahan dunia kerja akibat teknologi, efikasi diri menjadi faktor krusial yang menentukan kesiapan

adaptasi mahasiswa terhadap tuntutan karier masa depan (Lee & Jung, 2022). Sejumlah penelitian sebelumnya memberikan gambaran yang beragam mengenai hubungan *AI Anxiety* dan variabel karier. Yazıcı (2023) menemukan hubungan positif lemah antara *AI Anxiety* dan *career decidedness*, sedangkan penelitian Duan et al. (2025) menunjukkan bahwa *AI Anxiety* berdampak negatif pada keputusan karier, kecuali ketika individu memiliki kemampuan adaptasi karier yang tinggi. Ketidakkonsistenan temuan ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menelaah kembali bagaimana *AI Anxiety* berhubungan dengan aspek efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier.

Hingga saat ini, belum ditemukan penelitian di Indonesia yang secara langsung menguji hubungan antara *AI Anxiety* dan CDMSE pada mahasiswa. Dengan demikian, urgensi penelitian ini terletak pada perlunya memahami bagaimana kecemasan terhadap perkembangan AI dapat berhubungan dengan keyakinan diri mahasiswa dalam merencanakan kariernya. Secara praktis, pemahaman ini dapat menjadi dasar bagi institusi pendidikan dalam merancang intervensi peningkatan kesiapan karier di era digital. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan signifikan antara *AI Anxiety* dan *Career Decision-Making Self-Efficacy* pada mahasiswa S1 di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional untuk menganalisis hubungan antara *Artificial Intelligence Anxiety* (*AI Anxiety*) dan *Career Decision-Making Self-Efficacy* (CDMSE)

pada mahasiswa S1 di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini mencakup mahasiswa aktif program sarjana dari berbagai universitas di wilayah Jakarta. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner *online*, yang terdiri dari dua instrumen utama, yaitu *Artificial Intelligence Anxiety Scale* (AIAS) versi 21 item yang dikembangkan Wang dan Wang (2019) dan telah diadaptasi ke bahasa Indonesia oleh Ramadini & Pratiwi (2025), serta *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSES) sebanyak 23 item yang dikembangkan oleh Taylor dan Betz (1983) dan diadaptasi oleh Arlinkasari et al. (2016). Seluruh item menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (sangat tidak setuju) – 7 (sangat setuju) untuk *AI Anxiety* dan 1 (sangat tidak setuju) – 5 untuk CDMSE (sangat tidak setuju).

AI Anxiety dalam penelitian ini didefinisikan sebagai respons afektif negatif mahasiswa terhadap penggunaan dan perkembangan teknologi AI (Wang & Wang, 2019). *AI Anxiety* diukur melalui empat faktor yaitu:

1. *Learning anxiety*: kecemasan yang muncul saat mempelajari dan memahami teknik atau produk AI.
2. *Job replacement anxiety*: kecemasan bahwa AI dapat menggantikan pekerjaan manusia.
3. *Sociotechnical blindness*: ketakutan terhadap hal-hal yang tidak diketahui atau tidak dipahami tentang AI, termasuk resiko teknis atau kegagalan etis.
4. *AI configuration anxiety*: rasa takut atau tidak nyaman terhadap robot atau AI berwujud fisik (seperti humanoid robots).

Sementara itu, CDMSE didefinisikan sebagai keyakinan mahasiswa dalam melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan untuk membuat keputusan karier (Taylor & Betz, 1983). CDMSE mencakup enam dimensi, yaitu:

1. *Occupational information*: keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencari dan memahami informasi terkait pilihan karier.
2. *Goal selection*: keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menetapkan suatu tujuan karier yang jelas.
3. *Planning*: keyakinan individu dalam menyusun langkah atau strategi dalam mewujudkan tujuan karier.
4. *Problem solving*: keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi atau menyelesaikan masalah juga hambatan di tengah proses membuat keputusan karier
5. *Self-appraisal*: keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk memahami diri dalam konteks karier.
6. *Social affirmation*: keyakinan individu pada kemampuan mereka untuk mendapatkan atau merespons dukungan dari lingkungan sosial, seperti keluarga dalam memutuskan karier.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel minimum 385 partisipan berdasarkan perhitungan Raosoft dengan populasi 626.567 mahasiswa aktif di Jakarta, tingkat kepercayaan 95%, dan *margin of error* 5%. Uji validitas konstruk dilakukan melalui korelasi item-total, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's

Alpha. Menurut Sugiyono (2023), suatu item dinyatakan valid apabila memiliki korelasi item-total $\geq 0,30$, sedangkan Azwar (2018) menyatakan bahwa instrumen reliabel apabila nilai Alpha Cronbach minimal mencapai 0,60. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk, analisis deskriptif berbasis norma hipotetik untuk menentukan kategorisasi, serta uji hipotesis untuk menguji korelasi antara *AI Anxiety* dan CDMSE.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 387 mahasiswa S1 di Jakarta yang merupakan pengguna aktif kecerdasan buatan dalam enam bulan terakhir. Partisipan terdiri dari 56,6% perempuan ($n = 219$) dan 43,4% laki-laki ($n = 168$). Berdasarkan domisili universitas, mayoritas berasal dari Jakarta Selatan (22%), diikuti Jakarta Barat (21,7%), Jakarta Timur (19,6%), Jakarta Utara (19,1%), dan Jakarta Pusat (17,6%).

Tabel 1. Data demografi

Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	168	43.4%
	Perempuan	219	56.6%
Domisili	Jakarta Timur	76	19.6%
Universitas	Jakarta Barat	84	21.7%
	Jakarta Utara	74	19.1%
	Jakarta Pusat	68	17.6%
	Jakarta selatan	85	22%
Total		387	100%

Seluruh item pada *Artificial Intelligence Anxiety Scale* (AIAS) dan *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (CDMSES) melalui uji validitas konstruk dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas konstruk menunjukkan seluruh 21 item pada AIAS dinyatakan valid dengan koefisien korelasi item-total berada pada rentang 0,323–0,720. Pada CDMSES terdapat dua item yang tidak memenuhi

kriteria validitas ($r < 0,30$) sehingga dieliminasi, dan instrumen akhir menggunakan 21 item dengan rentang koefisien korelasi 0,310–0,612. Kedua instrumen menunjukkan reliabilitas tinggi, di mana nilai Cronbach's Alpha AIAS sebesar 0,916 dan CDMSES sebesar 0,858, sehingga dinyatakan konsisten dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Tingkat Artificial Intelligence Anxiety

Kategori	Interval	Jumlah	Percentase
Rendah	$X < 73,5$	27	7%
Sedang	$73,5 \leq X < 94,5$	53	13,7%
Tinggi	$94,5 \leq X$	307	79,3%
Total		387	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori kecemasan tinggi terhadap AI (307 responden; 79,3%), diikuti kategori sedang (53 responden; 13,7%) dan rendah (27 responden; 7,0%). Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa di Jakarta umumnya memiliki tingkat kecemasan tinggi terhadap perkembangan teknologi AI.

Tabel 3. Tingkat Career Decision Making Self-Efficacy

Kategori	Interval	Jumlah	Percentase
Rendah	$X < 56$	2	0,5%
Sedang	$56 \leq X < 70$	23	5,97%
Tinggi	$70 \leq X$	362	93,5%
Total		387	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki efikasi diri pengambilan keputusan karier pada kategori tinggi (362 responden; 93,5%), diikuti kategori sedang (23 responden; 5,9%) dan rendah (2 responden; 0,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa di Jakarta umumnya memiliki efikasi diri yang tinggi dalam menentukan, merencanakan, dan mengambil keputusan karier.

Tabel 4. Uji normalitas

	W	p-value
AIA	0,921	<.001
CDMSE	0,948	<.001

Hasil dari uji normalitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa data pada variabel *Artificial Intelligence Anxiety* dan *Career Decision Making Self-efficacy* tidak berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $p < 0,001$ atau lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, uji korelasi dilakukan menggunakan uji non-parametrik yaitu uji korelasi Spearman.

Tabel 5. Uji korelasi AIA dan CDMSE

Variabel	r_s	p-value	Ket.
AIA dan CDMSE	0,418	<.001	Positif signifikan

Tabel 6 . Uji korelasi AIA dan dimensi CDMSE

Variabel	r_s	p-value
AIA dan CDMSE SA	0,354	<.001
AIA dan CDMSE OI	0,331	<.001
AIA dan CDMSE P	0,317	<.001
AIA dan CDMSE SAF	0,257	<.001
AIA dan CDMSE PS	0,230	<.001
AIA dan CDMSE GS	0,229	<.001

Hasil uji korelasi Spearman pada tabel menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *AI Anxiety* dan *Career Decision-Making Self-Efficacy* ($r_s = 0,418$, $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecemasan mahasiswa terhadap perkembangan kecerdasan buatan, semakin tinggi pula keyakinan diri mereka dalam melakukan proses pengambilan keputusan karier. Analisis korelasi per dimensi juga menunjukkan bahwa *Self-Appraisal* ($r_s = 0,354$) dan *Occupational Information* ($r_s = 0,331$) merupakan dua dimensi CDMSE yang memiliki hubungan paling kuat dengan *AI Anxiety*, menggambarkan bahwa mahasiswa yang merasakan kecemasan lebih tinggi terhadap perkembangan AI cenderung lebih aktif dalam mengevaluasi kemampuan diri dan mencari informasi terkait pasar kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Yazıcı (2023) pada mahasiswa di Turki yang menunjukkan bahwa *AI Anxiety* berhubungan positif dengan *career decidedness* dengan korelasi lemah ($r_s = 0.264$, $p < 0.05$), di mana kecemasan terhadap AI justru meningkatkan tingkat *career decidedness* dan, pada tingkat *career decidedness* yang tinggi, interaksinya dengan *AI Anxiety* turut memperkuat *employment hope*. Namun, hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian Duan et al. (2025) di China yang menemukan bahwa *AI Anxiety* menurunkan adaptabilitas dan kualitas keputusan karier karena *self-efficacy* tidak berfungsi sebagai moderator, serta temuan Yaşar dan Karagucuk (2025) yang memperlihatkan hubungan negatif antara *AI Anxiety* dan *career decidedness* pada kelompok mahasiswa yang lebih terpapar risiko otomatisasi. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa karakteristik mahasiswa di Jakarta memandang disrupti AI sebagai tantangan kompetitif, sehingga kecemasan yang muncul berfungsi secara adaptif dan bukan maladaptif.

Temuan tersebut dapat dipahami melalui *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) oleh Lent et al. (1994; 2000; 2006), yang menekankan bahwa faktor kontekstual seperti hambatan atau kecemasan tidak selalu bersifat menghambat, melainkan dapat menjadi kekuatan adaptif ketika individu memiliki *coping efficacy*. *Coping efficacy*, yaitu keyakinan terhadap kemampuan menghadapi hambatan, memungkinkan seseorang menilai apakah kecemasan eksternal (*AI Anxiety*) akan melemahkan atau justru memperkuat efikasi diri dalam pengambilan keputusan karier (Lent et al.,

2000). Dalam konteks ini, *AI Anxiety* berperan sebagai faktor kontekstual adaptif yang mendorong mahasiswa untuk meningkatkan kesiapan karier, memperkuat keyakinan diri, dan merespons perubahan teknologi secara proaktif.

Temuan lainnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari enam dimensi *Career Decision-Making Self-Efficacy*, dua dimensi yang memiliki korelasi tertinggi dengan *AI Anxiety* adalah *Self-Appraisal* ($r_s = 0.354$, $p < 0.05$) dan *Occupational Information* ($r_s = 0.331$, $p < 0.05$), yang menandakan bahwa kedua aspek ini memberikan kontribusi paling besar terhadap terbentuknya hubungan positif antara kedua variabel. Hubungan positif dengan dimensi *Self-Appraisal* mengindikasikan bahwa kecemasan terhadap AI berfungsi secara adaptif dengan mendorong mahasiswa melakukan evaluasi diri lebih mendalam, sebagaimana dijelaskan oleh pendekatan transaksional Lazarus dan Folkman (1984) bahwa ancaman seperti disrupti teknologi dapat memicu strategi coping berbasis pemecahan masalah melalui refleksi dan penguatan kapasitas diri. Penelitian Chen et al. (2025) juga menunjukkan bahwa individu dengan *AI Anxiety* cenderung meningkatkan keterampilannya karena kesadaran akan pentingnya penguasaan pengetahuan. Sementara itu, hubungan positif dengan dimensi *Occupational Information* menguatkan bahwa kecemasan terhadap AI juga memicu peningkatan aktivitas pencarian informasi karier, sejalan dengan temuan Presbitero dan Teng-Calleja (2022) serta Wang et al. (2022) yang menunjukkan bahwa persepsi ancaman akibat otomatisasi mendorong

eksplorasi karier dan kesiapan kompetensi. Melalui perspektif *Protection Motivation Theory* (Maddux & Rogers, 1983), kecemasan terhadap AI berperan sebagai *fear appeal* yang bersifat adaptif ketika mahasiswa memiliki *coping efficacy*, sehingga mereka terdorong mencari informasi pekerjaan, memahami kebutuhan pasar tenaga kerja, dan menata arah karier secara lebih strategis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *AI Anxiety* berhubungan positif dengan *Career Decision-Making Self-Efficacy* pada mahasiswa S1 di Jakarta, dengan dimensi *Self-Appraisal* dan *Occupational Information* menunjukkan korelasi tertinggi sebagai indikator peran adaptif kecemasan terhadap peningkatan evaluasi diri dan eksplorasi karier. Temuan ini memperluas penerapan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) dengan menunjukkan bahwa kecemasan terhadap teknologi dapat bertindak sebagai faktor kontekstual yang memperkuat efikasi diri ketika individu memiliki *coping efficacy* yang memadai. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi, dan mempertimbangkan variabel lain seperti *career adaptability* atau *digital literacy*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. R., & Kurnia, H. (2023). Revolusi Teknologi: Masa Depan Kecerdasan Buatan (AI) dan Dampaknya Terhadap Masyarakat. *Academy of Social Science and Global Citizenship Journal*, 3(1), 9–13. <https://doi.org/10.47200/aossagcj.v3i1.1837>
- Arlinkasari, F., Rahmatika, R., & Akmal, S. Z. (2016). The development of career decision making self-efficacy scale (Indonesia version). *International Symposium on Business and Social Science*.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Pustaka Pelajar.
- Briggs, J., & Kodnani, M. (2023). *Global Economics Analyst: The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth*. Goldman Sachs.
- Chen, J., He, M., & Sun, J. (2025). AI anxiety and knowledge payment: the roles of perceived value and self-efficacy. *BMC Psychology*, 13(1), 208. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02510-9>
- Das, K., Wibowo, P., Chui, M., Agarwal, V., & Lath, V. (2019). *Automation and the future of work in Indonesia*. McKinsey & Company.
- Duan, N., Li, L., & Chen, H. (2025). Uncertain Future? The Impact of Ai Anxiety on Career Decisions of College Students. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5164702>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lee, A., & Jung, E. (2022). University students' career adaptability as a mediator between cognitive emotion regulation and career decision-making self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896492>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). On Conceptualizing and Assessing social Cognitive Constructs in Career Research: A Measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 12–35. <https://doi.org/10.1177/1069072705281364>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Maddux, J. E., & Rogers, R. W. (1983). Protection motivation and self-efficacy: A revised theory of fear appeals and attitude change. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19(5), 469–479. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(83\)90023-9](https://doi.org/10.1016/0022-1031(83)90023-9)
- Narendra, E. C., Al Arsy, F. D., & Putri, D. A. Y. (2024). Analisis Dampak Disruptif AI Terhadap Ketenagakerjaan: Potensi Positif dan Tantangan Negatif. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi*, 4(1), 339–350.
- Oktareza, D., Noor, A., Saputra, E., & Julianingrum, A. V. (2024). Transformasi Digital 4.0: Inovasi yang Menggerakkan

- Perubahan Global. *Journal.Lpszh.Com*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.12742216>
- Populix. (2024). *Full Report: Navigating Economic and Security Challenges in 2025*. Populix.
- Presbitero, A., & Teng-Calleja, M. (2022). Job attitudes and career behaviors relating to employees' perceived incorporation of artificial intelligence in the workplace: a career self-management perspective. *Personnel Review*, 52(4), 1169–1187.
<https://doi.org/10.1108/pr-02-2021-0103>
- Safitri, A. O., Handayani, P. A., & Herlambang, Y. T. (2023). Manusia dan Teknologi: Studi Filsafat Tentang Peran Teknologi Dalam Kehidupan Sosial. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(4).
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2, Cetakan ke-5)*. Penerbit ALFABETA.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63–81.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Wang, Y., & Wang, Y. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619–634.
<https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1674887>
- Wang, Y., Wei, C., Lin, H., Wang, S., & Wang, Y. (2022). What drives students' AI learning behavior: a perspective of AI anxiety. *Interactive Learning Environments*, 1–17.
<https://doi.org/10.1080/10494820.2022.2153147>
- White, B. J., Dent, H., & Fulk, H. K. (2024). Generative artificial intelligence: student learning, anxiety, and legality perceptions. *Issues in Information Systems*, 25(4).
- Yazıcı, A. M. (2023). The moderator role of career decidedness in the effect of artificial intelligence anxiety on employment hope. *Business and Management Studies an International Journal*, 11(4), 1260–1274.
<https://doi.org/10.15295/bmij.viii4.2284>