

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Sumarni (1997), perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat. Ketatnya persaingan di dunia bisnis membuat perusahaan perlu mempersiapkan strategi agar dapat bersaing secara kompetitif dan berhasil bertahan serta mengembangkan diri.

Perusahaan dikatakan berhasil jika mengalami peningkatan dari hasil usaha yang telah dilakukan sebelumnya. Menurut Erlihah (2007), perusahaan dikatakan berhasil apabila dalam waktu tertentu usaha tersebut mengalami peningkatan baik dalam permodalan, skala usaha, hasil atau laba, jenis usaha atau pengelolaan.

Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul. Berbagai cara dilakukan untuk menemukan karyawan-karyawan yang menjadi aset penting perusahaan. Saat ini perusahaan-perusahaan berlomba-lomba memperbaiki serta berinovasi dalam sistem dan strategi yang dikembangkan di perusahaan terutama di bidang sumber daya manusia (SDM). Salah satunya dengan melakukan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi dilakukan agar menemukan kandidat terbaik. Ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat banyaknya calon karyawan sadar akan kompetisi yang dihadapi. Kompetisi tersebut di mulai ketika suatu perusahaan melangsungkan proses rekrutmen dan seleksi. Untuk proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan, perusahaan melaksanakannya secara bertahap mulai dari menyebarkan informasi soal rekrutmen, seleksi administrasi, tes kemampuan, wawancara, lalu penawaran kerja.

Menurut Cascio (dalam Naibaho, 2012), proses rekrutmen karyawan merupakan suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dan seleksi calon tenaga kerja yang merupakan proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Salah satu tahapan rekrutmen dan seleksi yang tak kalah penting adalah wawancara. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2013). Wawancara kerja adalah salah satu kegiatan dalam proses rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan untuk menyaring atau memilih calon karyawan atau pegawai terbaik dari pelamar yang ada. Menurut Hastuti (2017), beberapa hal yang mempengaruhi *performa* kandidat dalam menghadapi wawancara kerja adalah kesiapan kerja, harapan yang terlalu tinggi, cemas karena akan dinilai, pengalaman buruk di masa lampau yang menjadi ketakutan tersendiri, ketidakmampuan menghadapi situasi baru, merasa mempunyai saingan yang lebih unggul, merasa memiliki tekanan dari pewawancara, memiliki pemikiran akan mengalami situasi bahaya, jenis kelamin, usia, konsep diri, dukungan dan motivasi.

Menurut Fatimah (2017), hal umum penyebab terjadinya keberhasilan dan kegagalan kandidat dalam wawancara kerja ada tiga yaitu *skill*, *knowledge*, Beberapa hal yang membuat penampilan atau *performa* kandidat yang tidak berhasil dalam wawancara kerja yaitu kurangnya wawasan karena kurang persiapan, *skill* kurang optimal, *attitude*. Salah satu yang sering membuat seseorang gagal ketika wawancara adalah kurangnya pengetahuan. Beberapa posisi tertentu membutuhkan *skill* yang kuat dalam bekerja, seperti seorang teknisi atau karyawan yang bekerja di lapangan. Kegagalan kandidat dalam wawancara kerja karena tidak memenuhi *standard operating procedure*, *attitude* buruk, dan *experience* atau belum mempunyai pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti terhadap HRD (*Human Resources Development*) PT. Sumber Bumi Sawit Jadi Jaya, HRD

menyatakan calon karyawan yang lulus dalam wawancara kerja disebabkan memiliki kepercayaan diri atas kemampuan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat diterima di perusahaan. Kemudian, calon karyawan yang gagal dalam wawancara kerja disebabkan tidak memiliki kepercayaan diri dalam dirinya sehingga perusahaan tidak dapat menerima calon pelamar tersebut di perusahaan.

Dilansir dalam karirpad.com menyatakan jika kandidat terbaik merasakan kegelisahan dan tekanan, maka akan berpengaruh dalam penilaian rekruter pada saat wawancara kerja, sehingga potensi dan kualitas kandidat tersebut tidak sampai terlihat oleh rekruter. (www.karirpad.com) *Performa* dalam wawancara berkaitan erat dengan *self awareness*. Rachman (2016), mengatakan bahwa *self awareness* adalah kemampuan melihat pola pikir serta perilaku kita yang berada pada ketidaksadaran dan mengangkatnya ke alam sadar. Selanjutnya, menurut Goleman (2003) menjelaskan bahwa individu dengan kesadaran diri yang tinggi tidak hanya mengenali diri sendiri tetapi juga memahami dampak dari suatu tindakan, menurut Fisher (dalam Ani Yuningsih, 2003) menambahkan bahwa dalam memenuhi tujuan tersebut, seseorang harus dapat memenuhi keempat aspek kesadaran diri (*self awareness*) yaitu konsep diri (*self concept*), harga diri (*self esteem*), dan identitas diri yang berbeda (*multiple selves*).

Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2017) terhadap mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) menyatakan bahwa kesiapan diri dan konsep diri secara simultan berpengaruh terhadap kecemasan menghadapi wawancara kerja. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $F_{10,369}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien determinasi (R^2) = 0,270. Peubah kesiapan kerja (KK) dan konsep diri (KD) berpengaruh sebesar 27% sisanya dipengaruhi oleh peubah lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan kesiapan kerja (KK) dan konsep diri (KD) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kecemasan menghadapi wawancara kerja (KW) mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi UKSW. Ketika mahasiswa tingkat akhir menganggap bahwa diri mereka telah

memiliki penguasaan ilmu sesuai dengan kompetensinya , maka mereka merasa siap untuk melakukan wawancara kerja dan didukung dengan konsep diri yang positif sehingga mengurangi tingkat kecemasan dalam menghadapi wawancara kerja.

Penelitian lain mengenai *performa* dalam wawancara kerja dilakukan oleh El Akmal, dkk (2021), *self awareness* dan perilaku *faking* pada kegiatan wawancara kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kandidat cenderung mengutamakan penampilan fisik saat wawancara, kemampuan saat berkomunikasi dan menutupi citra negatif diri saat wawancara berlangsung. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan responden yang terbatas. Penelitian lainnya mengenai *faking* saat wawancara juga dilakukan El Akmal, dkk (2020) dimana kandidat lebih sering menampilkan tipe *faking Slight Image Creation* dan tipe perilaku *faking* yang paling jarang ditunjukkan adalah *Ingratiation*. Penelitian memaparkan gambaran bagi para pewawancara untuk mengenali tipe perilaku *faking* yang ditampilkan oleh kandidat dalam wawancara kerja.

Penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian Law, dkk (2016) mengatakan bahwa penelitian terbaru yang dilakukan pada penggunaan *Impression Management* (IM) menunjukkan hasil bahwa kandidat-kandidat bisa dan bersedia menggunakan *Impression Management* (IM) yang menipu dalam wawancara, dan bahwa perilaku *faking* dapat mempengaruhi kinerja wawancara, karena pewawancara berusaha dengan teliti dalam mendeteksi perilaku *faking*.

Penelitian dan literatur yang mengulas mengenai *performa* kandidat dalam menghadapi wawancara kerja masih relatif minim dan termasuk isu yang relatif baru. Dalam urgensinya di dunia kerja, baik dari sudut pandang pelamar maupun pihak perusahaan, peneliti merasa perlu untuk meneliti lebih lanjut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “*Self awareness* kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana gambaran *self awareness* pada kandidat yang berhasil atau gagal dalam kegiatan wawancara kerja.

C. Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam bagaimana *self awareness* pada kandidat yang berhasil dan gagal dalam kegiatan wawancara kerja. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang rekrutmen dan seleksi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini untuk studi lebih lanjut bagaimana gambaran *self-awareness* pada kandidat yang berhasil atau gagal dalam kegiatan wawancara kerja di perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat ilmu baru bagi peneliti yang kemudian dapat diaplikasikan dalam dunia kerja.