

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada akhir tahun 2019 sebuah kota di Wuhan, Republik Rakyat China digemparkan dengan munculnya sebuah virus yang tidak terdeteksi dan menularkannya dengan cepat dari satu individu ke individu lainnya. Virus ini diketahui menyerang pernafasan dan ditularkan melalui cairan (Kawalcovid19.id,2019). Menurut BBC News (2020), Orang yang terinfeksi dapat menunjukkan gejala seperti flu pada umumnya, atau bahkan tidak bergejala sama sekali. Informasi lebih lanjut, rata-rata sebanyak 97 orang meninggal setiap hari dikarenakan virus ini. Fenomena ini kemudian menimbulkan kekhawatiran di seluruh dunia karena belum ditemukannya antivirus atau penawar. Disebut Virus Corona atau Covid-19, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) kemudian menetapkan virus Covid-19 sebagai pandemik pada 11 Maret 2020 dikarenakan penyebarannya yang semakin tidak terkendali. Semua orang disarankan untuk berdiam diri di rumah dan membatasi kegiatannya di tempat umum untuk mencegah penyebaran virus ini semakin meluas. Indonesia sendiri menjadi salah satu negara yang terdampak. Sejak kasus yang muncul pertama kali di Indonesia, Pemerintah akhirnya menetapkan Pembatasan Perlakuan Kegiatan Masyarakat (PPKM) pada April 2020.

Banyaknya keterbatasan-keterbatasan seperti yang telah diuraikan di atas menyebabkan, kegiatan-kegiatan yang melibatkan komunikasi seperti perkantoran dan pendidikan akhirnya harus beralih menjadi daring (dalam jaringan). Menurut (Chrisnatalis & Rahadi, 2020) komunikasi daring adalah cara menyampaikan dan menerima komunikasi yang dilakukan dengan melalui jaringan internet. Komunikasi daring mengarah kepada membaca, menulis dan berkomunikasi dengan memakai jaringan komputer, gawai, atau berbagai aplikasi lainnya. Daring akhirnya menjadi

solusi agar masyarakat dapat melakukan kegiatannya seperti biasa meskipun tidak dilakukan secara konvensional.

Bertujuan untuk tetap menjaga kegiatannya berjalan dengan baik, sebuah perusahaan harus terus melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan - kegiatan di dalamnya tetap berjalan efektif dan efisien. Salah satunya adalah seleksi dan rekrutmen (Sunarsi, 2018). Lebih lanjut, rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (dalam Yullyanti, 2011) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Pusparani (2018), menjelaskan bahwa pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan jika dilaksanakan secara tepat, jujur, cermat dan objektif maka akan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Dalam proses rekrutmen di sebuah perusahaan, wawancara adalah tahap seleksi yang paling umum digunakan. Dipboye, dkk, (2012), menjelaskan bahwa wawancara kerja merupakan sebuah wawancara yang melibatkan percakapan antara pelamar kerja dan seorang pegawai representatif yang mana akan mengarahkan atau menguji pelamar yang akan direkrut. Jika biasanya dilakukan dengan cara bertatap muka secara langsung, dalam rentang masa PPKM yang memiliki protokol kesehatan ketat, berbagai perusahaan akhirnya lebih memilih melangsungkan wawancara secara daring.

Wawancara daring atau dalam bahasa Inggris diartikan sebagai *virtual interview*, adalah wawancara yang menggunakan sarana elektronik sebagai media komunikasi. Keuntungan dari wawancara ini adalah karena lebih mudah dan tidak perlu menghabiskan waktu bepergian ke lokasi (Psikologi Multitalent, 2015). Fakta lain diungkapkan oleh Garrett (dalam *The Pros and Cons of Virtual and In-Person Interviews*, 2021), yang mengatakan bahwa kebutuhan wawancara daring juga dapat menjadi penghalang masuk bagi kandidat yang berpenghasilan rendah yang tidak memiliki *Wi-Fi* atau laptop dengan *webcam* yang dapat diandalkan, atau tidak paham teknologi untuk menavigasi perangkat lunak wawancara.

Melalui berbagai tes dan kondisi yang harus dilalui sepanjang wawancara, dalam diri seorang pelamar tentu muncul perasaan yakin ataupun ragu apakah ia mampu melalui kondisi tersebut. Keyakinan akan kemampuan tersebut dikaitkan dengan efikasi diri (*self-efficacy*). *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan (Putri dan Wibawa, 2016).

Seorang pelamar hendaknya tidak hanya memiliki keterampilan- keterampilan pada bidang pekerjaan yang ia lamar, namun juga memiliki *self-efficacy* yang baik. Menurut Luthans dan Peterson (dalam Lianto, 2019), *self-efficacy* merupakan predictor yang lebih baik untuk kinerja dari pada berbagai sikap di tempat kerja tradisional (misalnya: kepuasan dan komitmen), tipe kepribadian, tingkat pendidikan, pelatihan, penetapan sasaran, dan umpan balik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimopoulos (2020), terhadap 260 rekruter di Yunani, mengkonfirmasi bahwa keyakinan diri memiliki efek signifikan dalam keputusan rekrutmen, khususnya keputusan untuk merekrut kandidat, untuk mempertimbangkan apakah mereka cocok dalam posisi tersebut, dan mengundang mereka untuk melakukan *interview* kedua. Penelitian lain yang dilakukan Wilhelmy dkk, (2017), terhadap 153 pelamar di Swiss, menyatakan bahwa ketika membandingkan hasil rata-rata sesaat sebelum dan setelah wawancara, ditemukan adanya penurunan intense dan daya tarik oleh pelamar. Hal ini senada dengan studi lain yang membahas bahwa ditemukan adanya penurunan *self-efficacy* setelah proses seleksi (Bauer, dkk, dalam Wilhelmy, dkk., 2017). Hal ini dimungkinkan karena setelah wawancara, pelamar sering merasa kewalahan dan kelelahan dalam memproses informasi yang mereka butuhkan.

Uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* pelamar mempengaruhi performanya saat wawancara serta mempengaruhi kemungkinannya untuk diterima oleh suatu perusahaan. Atas alasan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana gambaran *self-efficacy* pada pelamar dalam wawancara kerja secara daring.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana gambaran *self-efficacy* pelamar dalam wawancara kerja secara daring?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *self-efficacy* pelamar dalam wawancara secara daring.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dalam pembelajaran mengenai *self-efficacy* dalam wawancara kerja secara daring. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu-ilmu psikologi khususnya di bidang rekrutmen dan seleksi.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk khususnya perusahaan sehingga dapat mempersiapkan dan merancang perangkat dan metode yang mendukung untuk kandidat menampilkan performa terbaik pelamar saat melakukan wawancara kerja secara daring.