

## **BAB I**

### **A. PENDAHULUAN**

Pertumbuhan bisnis pada zaman globalisasi ini sudah meningkat cepat. Kelangkaan tenaga kerja yang handal dan siap kerja pun menjadi masalah bagi perusahaan. Kelangkaan ini yang mengakibatkan kompetisi antar perusahaan makin kompetitif serta ketat. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang optimal, mempunyai keahlian serta maksimal guna berkompetisi guna mendorong kegiatan serta operasional perusahaan pada competitor global sekarang ini. Hal inilah yang membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat. Di dalam menjalankan fungsinya, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu mengendalikan proses bisnis yang ada, namun juga mengelola persoalan sumber daya manusianya. Sumber Daya Manusia memiliki fungsi utama terhadap teraihnya target perusahaan yang mana makin besar keahlian juga mutu kerjanya sehingga dominan memperoleh hasil yang maksimal. Menurut Kasmawati (2018), keunggulan sumber daya manusia mempengaruhi kualitas produk perusahaan, yang disebabkan oleh kemampuan SDM untuk meningkatkan kualitas produk.

Berbagai macam teknik guna memperoleh SDM yang unggul. Salah satunya dengan cara menyeleksi SDM yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dipersyaratkan. Menurut Prasetya, dkk (2018) “proses seleksi merupakan langkah awal bagi perusahaan untuk menarik tenaga kerja yang berkinerja tinggi dan berkualitas sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara memadai dimana melalui seleksi ini diharapkan dapat diperoleh informasi yang benar mengenai keterampilan dan keahlian calon karyawan yang akan direkrut”. Teknik terhadap seleksi melalui Noe, dkk (2010) “meliputi wawancara dan serangkaian tes kemampuan, inventarisasi kepribadian dan tes narkoba”.

Dalam kaitannya dengan wawancara, maka wawancara kerjalah yang umum dilakukan. Menurut Oktivera & Wirawan (2020) “wawancara kerja yang biasanya dilakukan bersifat personal dan bertujuan untuk memahami latar belakang dan soft skill calon karyawan”. Melalui Nurulhadi (2018) berasumsi jika “wawancara kerja merupakan dialog antara pewawancara dan pencari kerja dengan maksud untuk bertukar informasi dan wawancara kerja sangat penting karena pencari kerja yang mencapai tahap ini adalah orang terbaik”.

Banyak pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan dalam perekrutan calon karyawan. Selain kemampuan pada bidang yang dilamar, kesadaran diri (*self awareness*) yang baik juga dibutuhkan. Menurut Pompeo & Levitt (2014) “percaya bahwa kesadaran diri adalah kesadaran akan nilai-nilai pribadi yang membantunya mengeksplorasi setiap keputusan”. Asumsi lainnya disebutkan Flurentin (2012) berasumsi jika “kesadaran diri merupakan bagian dari pembelajaran sikap ini sarat dengan kesadaran akan nilai yang berlaku pada diri Anda dan lingkungan Anda”.

Menurut Maslow (dalam Dafid, 2012) ‘kesadaran diri adalah memahami dan memahami siapa diri kita, bagaimana menjadi diri kita sendiri, potensi apa yang kita miliki, gaya apa yang dimiliki, langkah apa yang diambil, bagaimana perasaan kita, nilai apa kita memiliki dan percaya ke mana arah perkembangan kita yang mana bagi individu, kesadaran diri memiliki fungsi untuk mengendalikan semua emosi sehingga dapat digunakan untuk menjalin hubungan sosial dengan orang lain’. Melalui (Auzoult & Massard, 2014) “Ia harus mampu mengendalikan diri dari sifat emosi negatif, dan lebih menonjolkan hal yang positif, sehingga tidak menganggu hubungan sosial dengan orang lain”.

Aspek kesadaran diri melalui Fenigstein & Carver (dalam Falewicz & Bak, 2016) berupa “*Private Self Consciousness* meliputi perhatian terhadap kepercayaan diri pribadi dan perhatian terhadap dunia batin perasaan dan pikiran, sehingga meningkatkan wawasan dan menaikkan standar derajat bimbingan pribadi lalu *Public Self Consciousness*, yakni kesadaran umum seseorang tentang dirinya sebagai individu sosial dalam hal ini fokusnya adalah pada aspek diri yang disajikan kepada orang lain dan standar eksternal juga *Social Anxiety*, didefinisikan sebagai ketidaknyamanan yang dialami di hadapan orang lain”.

Simpulanya jika *self awareness* berhubungan pada keahlian yang dipunyai seseorang guna mengkelola perasaan dirinya serta rasa sadar pada tiap dukungan menolong tahap menetapkan kinerjanya kedepanya.

Terdapat perolehan pengkajian yang dilaksanakan Dewi, dkk (2022) “terhadap perbedaan *self awareness* pada kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja, menunjukkan konsep *self awareness* pada kandidat yang berhasil memiliki keyakinan dengan kemampuan yang ia miliki dimana subyek yang berhasil pada seleksi wawancara kerja menunjukan konsep diri yang positif, dimana subyek yakin dengan kemampuan yang ia miliki, memiliki harga diri yang positif serta mampu menyesuaikan diri dan mampu berinteraksi dengan baik di lingkungannya dan sebaliknya subyek yang gagal dalam seleksi wawancara memiliki harga diri yang negatif, dimana

subyek merasa malu akan dirinya, merasa benci pada dirinya sendiri, merasa dirinya kurang mampu, dan memiliki kecemasan yang tinggi”.

Pengkajian lain El Akmal, dkk (2021) tentang “performa dalam wawancara kerja, self awareness dan perilaku faking pada kegiatan wawancara kerja karyawan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kandidat cenderung mengutamakan penampilan fisik saat wawancara, kemampuan saat berkomunikasi dan menutupi citra negatif diri saat wawancara berlangsung”.

Pengkajian lainnya melalui Sariputri & Nawangsih (2018) “terhadap mahasiswa menunjukan, masih banyak dari mereka yang belum memahami kemampuan dan minat yang dimilikinya akibat belum dapat melakukan penilaian diri yang akurat dimana hal ini menyebabkan mereka kurang percaya diri untuk membuat suatu keputusan, baik mengenai pendidikan atau karier serta ada juga beberapa dari mereka yang sudah memiliki tujuan karier, namun masih merasa ragu apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan minat atau tidak dimana sikap tersebut diindikasikan bahwa orang tersebut memiliki *self awareness* yang rendah”.

*Self awareness* sangat berperan penting dalam melakukan rekrutmen seleksi karyawan di suatu perusahaan, literature serta pengkajian yang mengkaji tentang *self awareness* guna melaksanakan tanya jawab kerja terbilang minim serta sebagai tanda tanya yang baru. Terlebih melalui pandangan pelamar, penulis hendak melaksanakan pengkajian berjudul “Gambaran *Self Awareness* Pada Kandidat Fresh Graduate dalam Menghadapi Wawancara Kerja”.

## B. RUMUSAN MASALAH

Melalui penjabaran tersebut, sehingga bisa dibentuk rumus masalah berupa bagaimana gambaran *self awareness* pada pelamar ketika menghadapi wawancara kerja.

## C. TUJUAN PENELITIAN

Pengkajian ini bertarget guna mengamati bagaimana gambaran *self awareness* terhadap pelamar ketika menghadapi wawancara kerja.

## D. MANFAAT PENELITIAN

Perolehan pengkajian ini diinginkan bisa membagikan sebagian manfaat, yang mencakup:

- a. Bagi dunia psikologi

Diinginkan pengkajian ini bisa menaikan wawasan dalam pembelajaran juga pengembangan di bidang rekrutmen dan seleksi wawancara kerja.

b. Bagi peneliti

Diinginkan pengkajian ini sebagai patokan guna pengkajian kedepanya tentang variable yang selaras pada pengkajian ini.

c. Bagi pelamar

Diinginkan pengkajian ini bisa menaikan pengalaman juga membantu kandidat untuk mempersiapkan diri dan penampilan terbaik saat melakukan wawancara kerja.

d. Bagi perusahaan

Peneliti juga berharap, bagi perusahaan perolehan pengkajian ini bisa membagikan laporan juga kegunaan lebih lanjut pada perusahaan agar bisa memilih kandidat-kandidat yang memiliki penampilan dan perfoma yang baik dalam wawancara.