

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan adalah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh setiap orang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja berarti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan karya yang dapat dinikmati oleh setiap orang yang bersangkutan. Pekerjaan merupakan satu rangkaian keterampilan dan kompetensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu. Pekerjaan mengacu pada pentingnya suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh (Wiltshire, 2016). Kebanyakan orang menginginkan dapat bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Untuk dapat meraih hal tersebut diperlukan persiapan diri.

Persiapan diri dan keterampilan perlu di tingkatkan agar bisa melamar pekerjaan di perusahaan/organisasi. Untuk mendapatkan kandidat yang berkualitas umumnya perusahaan akan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan jika dilakukan dengan cara yang tepat, jujur, cermat dan obyektif maka akan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas (Pusparani, 2018). Pada saat proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan/organisasi sangat memperhatikan keahlian yang dimiliki oleh karyawan seperti memiliki kesiapan diri, integritas, terampil dalam berkomunikasi, dan karyawan yang antusias dalam bekerja. Ini dilakukan agar tujuan dari rekrutmen dan seleksi itu sendiri dapat tercapai yakni menemukan seorang karyawan yang tepat untuk menempati posisi yang tepat juga sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Salah satu tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan adalah dengan wawancara kerja. Wawancara kerja adalah suatu bentuk percakapan yang formal dan mendalam yang diadakan untuk mengevaluasi pelamar. Menurut (Effendy & Harjanti, 2017) proses wawancara dimulai dengan melakukan penyaringan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan, penyelidikan latar belakang calon pelamar melalui wawancara, dan pemberian tawaran posisi melalui wawancara. Pada tahapan ini wawancara memiliki tujuan untuk memperoleh

sejumlah informasi penting yang dibutuhkan, mengukur aspek tertentu, dan memvalidasi data yang sudah diperoleh (Nugraha, 2012). Bagi perusahaan, wawancara kerja merupakan salah satu cara untuk menemukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki pelamar tersebut untuk memegang jabatan/pekerjaan yang ditawarkan. Performa wawancara kerja merupakan suatu hal yang sangat krusial dalam menentukan apakah pelamar akan diterima atau ditolak. Menurut Widiastini, dkk., (2019) bagi si pelamar, wawancara kerja memberikan kesempatan kepadanya untuk menjelaskan secara langsung pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan berbagai faktor lainnya yang berguna untuk meyakinkan perusahaan bahwa dia layak untuk melakukan pekerjaan (memegang jabatan) yang ditawarkan.

Melewati berbagai tes dan situasi yang akan dihadapi saat wawancara, tentu di dalam diri setiap pelamar muncul perasaan yakin dan ragu apakah mereka siap dan mampu melalui wawancara tersebut. Keyakinan akan kemampuan pelamar dikaitkan dengan efikasi diri. Efikasi diri merupakan sikap pada diri individu dalam arti memiliki keyakinan pada saat melakukan suatu pekerjaan tertentu dilaksanakan dengan baik serta sesuai dengan apa yang dilaksanakan (Afdaliza, 2015). Menurut teori Bandura (dalam Surharsono & Istiqomah 2014) orang dengan efikasi diri yang tinggi yaitu orang-orang yang percaya bahwa mereka dapat melakukan dengan baik tugas-tugas yang sulit sebagai sesuatu yang harus dikuasai bukan sesuatu yang harus dihindari. Efikasi diri juga dapat mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menunjukkan kinerja yang baik, Brady (2008). Setiap pelamar hendaknya memiliki efikasi diri atau keyakinan diri terhadap kemampuan dan kesiapan dirinya dengan baik dan efisiensi.

Fenomena dari id.Quora.com menunjukkan beberapa pelamar yang baru lulus dari pendidikan membagikan pendapatnya ketika mengikuti wawancara kerja untuk pertama kalinya. Mereka merasa minder, tidak percaya diri, tergesa-gesa, dan grogi. Bersaing dengan banyaknya pelamar yang beragam pengalaman membuat mereka semakin gugup, dan tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki. Sementara hasil wawancara awal terhadap pelamar yang berpengalaman menyatakan bahwa rasa gugup dan degdegan tetap ada, namun sudah tidak seperti pertama kali wawancara.

Subyek sudah bisa lebih rileks, dan tetap berdoa walaupun masih takut untuk tidak diterima. Setelah banyak melewati wawancara kerja, subyek tidak ingin berekspektasi tinggi dan membiarkan semuanya mengalir terhadap apapun hasilnya.

Performa dalam wawancara kerja berkaitan erat dengan efikasi diri. Putri dan Wibawa (2016) mengatakan bahwa efikasi diri merupakan kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Dalam teori Bandura (1997), ada 4 (empat) aspek efikasi diri yaitu Kepercayaan diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu yang mengandung kekaburan dan penuh dengan tekanan, Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah, Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang sudah ditetapkan, Keyakinan akan kemampuan membangun motivasi, dan kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil.

Penelitian sebelumnya mengenai *performa* dalam wawancara kerja yang dilakukan oleh Akmal, dkk., (2023) menjelaskan bahwa pelamar kerja yang melakukan wawancara daring cenderung memiliki *self efficacy* yang baik. Subyek dengan *self- efficacy* rendah sebanyak (18,1%), sedangkan subyek dengan *self- efficacy* terbanyak terdapat pada pelamar yang memiliki *self- efficacy* sedang (56.2%), dan (27.5%) pelamar memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan subyek dengan rentang usia 17-30 tahun lebih banyak memiliki efikasi diri yang rendah dan sedang, sedangkan subyek dengan usia lebih dari 30 tahun memiliki efikasi diri yang tinggi. Selanjutnya, hasil efikasi diri berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa subyek dengan efikasi diri rendah dan sedang lebih banyak dimiliki oleh subyek perempuan, namun subyek dengan efikasi diri tinggi lebih banyak dimiliki oleh subyek laki-laki. Lebih lanjut, efikasi diri berdasarkan tingkat pendidikan dimana subyek lulusan SMA dan S1 memiliki efikasi diri yang baik.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wilhelmy, dkk., (2017) terhadap pelamar menyatakan bahwa ketika membandingkan hasil rata-rata sesaat sebelum dan setelah wawancara, ditemukan adanya penurunan *intense* dan daya tarik yang dimiliki oleh pelamar. Hal ini dimungkinkan karena setelah wawancara pelamar sering merasa kewalahan dalam memproses informasi yang mereka

butuhkan. Dalam wawancara kerja pelamar *fresh graduate* maupun yang berpengalaman perlu menunjukkan keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan dan potensi untuk mengatasi masalah situasi kerja serta memiliki sikap baik untuk belajar dan berkembang ditempat mereka bekerja.

Fresh graduate adalah golongan mahasiswa yang baru menyelesaikan studi sarjana dengan pengalaman kerja terbatas (Nindyasari, dkk., 2020). *Fresh graduate* merupakan pelamar yang baru lulus dari pendidikan formal, seperti sekolah menengah atau perguruan tinggi, dan belum memiliki pengalaman kerja yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. *Fresh graduate* dapat menghadapi tantangan dalam mencari pekerjaan, seperti persaingan yang ketat, kurangnya informasi, dan rendahnya kualifikasi. *Fresh graduate* juga dapat mengalami kecemasan, ketidakpastian, dan rendahnya efikasi diri dalam menghadapi proses seleksi pekerjaan, terutama wawancara kerja. Selain itu pelamar berpengalaman juga tak kalah penting untuk memiliki efikasi diri.

Menurut Hasibuan dalam (Noviyanti & Rushadiyati, 2020) mengemukakan orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pelamar berpengalaman adalah pelamar yang telah memiliki riwayat pekerjaan sebelumnya di bidang yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. Pelamar berpengalaman dapat memiliki keunggulan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan jaringan profesional yang dapat mendukung pencapaian tujuan karier. Pelamar berpengalaman juga dapat memiliki efikasi diri yang lebih tinggi karena berpengalaman dalam wawancara kerja dan telah memiliki bukti nyata dari kemampuan mereka di lapangan.

Pentingnya wawancara kerja dalam menentukan keberhasilan karir menjadi momen yang penuh tekanan bagi para pelamar. Sementara penelitian yang mengulas tentang hal tersebut masih minim, oleh karena itu kami tertarik untuk meneliti gambaran efikasi diri pada pelamar *fresh graduate* dan pelamar yang berpengalaman dalam wawancara kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui bagaimana Gambaran Efikasi Diri Pelamar *Fresh Graduate* dan Pelamar Berpengalaman pada Kegiatan Wawancara Kerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Gambaran Efikasi Diri pelamar *Fresh Graduate* dan Pelamar Berpengalaman Pada Kegiatan Wawancara Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya di bidang rekrutmen dan seleksi wawancara kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pelamar

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta membantu kandidat untuk tampil lebih yakin dan percaya diri sehingga bisa menampilkan performa terbaik saat wawancara kerja.

b. Bagi Perusahaan

Peneliti juga berharap, agar penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat kepada perusahaan sehingga perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki keyakinan diri yang tinggi untuk dapat mendukung kinerja dan produktivitasnya di masa depan.