

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman dalam dunia pendidikan di Indonesia menjadi suatu kontribusi yang penting untuk meningkatkan kualitas hidup suatu bangsa. Dengan semakin berkembangnya zaman, diperlukannya juga pendidikan yang tinggi. Masyarakat menyadari akan pentingnya pendidikan yang tinggi untuk kehidupan yang lebih baik, sehingga banyak orang yang berusaha menyelesaikan pendidikannya di universitas. Mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikannya di universitas dapat juga disebut sebagai *fresh graduate*.

Hal pertama yang akan dilakukan oleh *fresh graduate* saat menghadapi dunia kerja adalah melamar pekerjaan. Namun dengan adanya pandemi Covid-19 yang telah masuk ke Indonesia sangat berpengaruh pada banyak hal, terutama perekonomian Indonesia. Dampak pandemi pada perekonomian Indonesia tersebut menyebabkan terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara besar-besaran pada banyak pegawai di berbagai perusahaan (cnnindonesia.com, 2021). Tidak hanya itu saja, pandemi Covid-19 juga berdampak pada berkurangnya lowongan pekerjaan, sehingga menyebabkan jumlah pengangguran di Indonesia bertambah, terutama pada lulusan universitas (nasional.kompas.com, 2021).

Saat masa kuliah, individu akan mempelajari banyak hal baik secara akademik maupun non-akademik; seperti memilih jurusan yang akan membantunya saat bekerja nanti, meningkatkan fokusnya pada pencapaian dan penilaian, serta berinteraksi dengan orang-orang dari berbagai tempat dan juga

latar belakang yang berbeda (Santrock, 2019). Setelah menyelesaikan kuliahnya, *fresh graduate* S1 akan melamar kerja pasti akan memasuki proses seleksi kerja. Seleksi adalah suatu proses yang dilaksanakan dengan tujuan memilih individu yang cocok dari beberapa pelamar yang mendaftar untuk menempati posisi tertentu (Mondy, dalam Yullyanti, 2011). Dengan bekal pengalaman dan pembelajaran yang didapatnya saat kuliah, *fresh graduate* akan menunjukkan kemampuan dan keterampilannya dengan baik saat menghadapi proses seleksi kerja agar dapat diterima bekerja.

Namun pada kenyataannya, *fresh graduate* mengalami kecemasan saat menghadapi proses seleksi kerja. Stuart (2013) menyatakan kecemasan adalah rasa takut yang tidak jelas yang disertai dengan perasaan tidak pasti, tidak berdaya, terisolasi, dan tidak aman. Isnaini dan Lestari (dalam Rachmady & Aprilia, 2018) berpendapat bahwa hal yang paling dicemaskan oleh *fresh graduate* adalah tes psikotes dan wawancara (*interview*). Kecemasan menghadapi proses seleksi kerja tersebut dapat disebabkan oleh keyakinan yang tidak rasional yang membuat dirinya memiliki keyakinan bahwa tidak akan berhasil melewatinya (Astuti, dalam Isnaini & Lestari, 2015). Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2018), yang didapatkan *fresh graduate* mengalami kecemasan saat menghadapi proses seleksi kerja.

Kecemasan yang dialami dapat menjadi suatu manfaat jika dapat mendorong kita untuk melakukan hal yang positif dan memotivasi seseorang untuk belajar lebih baik (Nevid, Rathus, & Greene, 2005). Menurut Liddel (dalam Durand, Barlow, & Hofmann, 2017), kemampuan individu dalam merencanakan sesuatu secara detail dan baik untuk masa depannya

berhubungan dengan kecemasan yang dimilikinya bahwa sesuatu akan berjalan tidak baik, sehingga individu dapat mempersiapkannya dengan lebih baik untuk kedepannya. Namun kecemasan yang berlebihan dapat mengganggu fungsi individu sehari-hari (Nevid, Rathus, & Greene, 2005). Kecemasan yang berlebihan dapat membuat individu gagal melakukan sesuatu, dikarenakan dirinya tidak dapat fokus pada pekerjaan yang dilakukannya (Durand, Barlow, & Hofmann, 2017). Mortensen (2014) berpendapat bahwa individu dengan kecemasan yang tinggi menjadi tidak yakin akan dirinya, dan juga merasa kemampuan yang dimilikinya tidak baik.

Permasalahan munculnya kecemasan menghadapi proses seleksi kerja dibuktikan dengan beberapa penelitian, salah satunya adalah penelitian mengenai kecemasan saat wawancara oleh Santos, Arriaga, & Simões (2021), yang didapatkan bahwa individu yang baru melamar pekerjaan memiliki kecemasan yang lebih tinggi saat menghadapi wawancara. Gejala kecemasan yang timbul saat wawancara diantaranya yaitu kesulitan berbicara, timbul perilaku yang tidak wajar, dan juga kegelisahan (Levine & Feldman, dalam Feiler & Powell, 2015). Kecemasan menghadapi proses seleksi kerja yang dialami juga berpengaruh pada pikiran atau kognitif *fresh graduate*, seperti merasa dirinya tidak memiliki kemampuan, merasa orang lain memiliki kemampuan lebih baik dibanding dirinya, yakin dirinya akan gagal, khawatir tidak akan lolos wawancara kerja dan tidak akan mendapatkan pekerjaan tersebut (Hadi & Zubaidah, dalam Nurjanah, 2018).

Kecemasan yang muncul saat wawancara kerja tersebut berdampak pada rendahnya nilai kinerja wawancara yang didapat sehingga kemungkinan untuk diterima di suatu pekerjaan menjadi lebih kecil (Feiler & Powell, 2013).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Powell, Stanley, & Brown (2018), dikarenakan kecemasan yang dialami saat menghadapi wawancara kerja, maka terjadinya pengaruh yang besar pada hasil keputusan penerimaan kerja. Hal tersebut dikarenakan akibat dari kecemasan yang dialaminya saat wawancara kerja, terjadi penurunan performa yang diberikan

Tidak hanya wawancara saja, dalam menghadapi test seleksi juga membuat *fresh graduate* mengalami kecemasan. Individu yang mengalami kecemasan saat menghadapi test seleksi kerja akan mengalami penurunan pada kognitifnya (Arvey, Strickland, Drauden, & Martin, dalam Proost, dkk, 2008). Hal tersebut yang membuat *fresh graduate* tidak dapat mengerjakan test dengan maksimal sehingga dapat menurunkan kinerja dan nilainya.

Permasalahan di atas juga diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan pada 21 Oktober 2021 oleh peneliti dengan tiga subjek yang merupakan mahasiswa S1 yang sudah lulus dari Universitas Katolik Soegijapranata yang berinisial BD, HN, dan LL. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, didapatkan bahwa ketiga subjek mengalami kecemasan saat menghadapi proses seleksi kerja. Ketiga subjek tersebut mengaku jantung berdetak lebih kencang, tangan dingin, merasa gelisah. Tidak hanya itu, ketiga subjek memiliki pemikiran negatif yang sesuai dengan gejala pada kecemasan yaitu gejala kognitif. Pada subjek BD, dirinya saat menghadapi proses seleksi kerja, terutama wawancara, merasa mual pada perutnya, dan juga terkadang suaranya bergetar saat berbicara. Subjek HN dan LL mengaku ketika merasa cemas, mereka sering kali menggerak-gerakkan tangannya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kecemasan adalah faktor kognitif. Faktor kognitif dapat berupa banyak hal, salah satunya adalah *self-efficacy* yang rendah (Nevid, Rathus, & Greene, 2005). Menurut Ormrod (2016) *self-efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki individu akan kompetensi atau kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu tugas atau kegiatan. Individu yang yakin bahwa dirinya tidak dapat menyelesaikan tantangan-tantangan yang penuh dengan stress, maka dirinya akan merasa semakin cemas ketika dihadapkan dengan tantangan tersebut (Bandura, dalam Nevid, Rathus, Greene, 2005).

Bandura (dalam Hodges, 2018) menyatakan bahwa *self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang akan kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. *Self-efficacy* memengaruhi kualitas fungsi manusia melalui kognitif, motivasi, emosi, dan proses pengambilan keputusan, apakah individu akan berpikir secara optimis atau pesimis (Bandura, 2016). *Self-efficacy* juga membentuk hasil yang diharapkan oleh individu, apakah individu mengharapkan usaha yang dilakukannya menghasilkan hasil yang menguntungkan atau merugikan, serta menentukan bagaimana individu melihat peluang dan halangan (Bandura, 2016). Berdasarkan teori kognitif sosial, *self-efficacy* dibentuk dari pengalaman yang dihadapi individu, seperti pencapaian kinerja, perilaku yang didapat dari observasi perilaku orang lain, dukungan emosi dan semangat dari lingkungan sekitar (Bandura, dalam Garcia dkk, 2015).

Menurut Schunk (dalam Santrock, 2019) individu dengan *self-efficacy* rendah akan menghindari beberapa tugas, terutama tugas yang menantang atau sulit. Individu juga akan memiliki tujuan yang lebih rendah, kurangnya

komitmen dan usaha, dan lebih mebatasi diri (Lemme, 1999). Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang tinggi memiliki keinginan yang lebih besar dalam mengerjakan tugas, individu cenderung akan mengeluarkan usaha lebih besar dan bertahan lebih lama dalam mengerjakan tugasnya (Schunk, dalam Santrock, 2019). Selain itu, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan menentukan tujuan yang tinggi, menunjukkan komitmen dan usaha yang lebih besar, serta lebih optimis (Lemme, 1999).

Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti mengenai *self-efficacy* dan kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate*. Peneliti tertarik untuk membahas ini dikarenakan pada jurnal dan skripsi yang telah diteliti sebelumnya lebih banyak membahas mengenai kecemasan menghadapi dunia kerja (Hanim & Ahlas, 2020; Rosliani & Ariati, 2016; Purwanto, 2019; Argasiam, 2018). Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik memilih topik kecemasan menghadapi proses seleksi kerja untuk diteliti.

Berdasarkan berbagai uraian permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai apakah terdapat hubungan *self-efficacy* dengan kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate*.

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate* di Universitas Katolik Soegijapranata.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai *self-efficacy* dan kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate*.

1.3.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate* yang dapat bermanfaat bagi universitas, masyarakat, dan juga para peneliti.

