

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, uji asumsi dilakukan terlebih dahulu. Tujuan dilakukannya uji asumsi ini adalah untuk mengetahui apakah sebaran item pada skala normal atau tidak, serta untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau tidak. Uji asumsi terdiri dari dua macam, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

5.1.1.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S Z). Suatu data akan dinyatakan normal jika data tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas pada variabel kecemasan menghadapi proses seleksi kerja dan *self-efficacy* adalah sebagai berikut:

a. Kecemasan Menghadapi Proses Seleksi Kerja

Hasil uji normalitas pada skala kecemasan menghadapi proses seleksi kerja diperoleh nilai K-S Z sebesar 0,114 dengan nilai signifikansi sebesar 0,072 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data berdistribusi normal.

b. *Self-Efficacy*

Hasil uji normalitas pada skala *self-efficacy* diperoleh nilai K-S Z sebesar 0,115 dengan nilai signifikansi sebesar 0,067 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data berdistribusi normal.

5.1.1.2 Uji Linearitas

Hasil uji linearitas antara variabel kecemasan menghadapi proses seleksi kerja dengan *self-efficacy* didapatkan hasil F_{linear} sebesar 60,090 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa antara variabel *self-efficacy* dengan variabel kecemasan menghadapi proses seleksi kerja memiliki hubungan yang linear.

5.1.2 Uji Hipotesis

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis yaitu r_{xy} sebesar -0,729 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terhadap hubungan negatif yang sangat signifikan antara *self-efficacy* dengan kecemasan menghadapi proses seleksi kerja, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

5.2 Pembahasan

Hasil uji hipotesis korelasi antara kecemasan menghadapi proses seleksi kerja dan *self-efficacy* adalah sebesar $r_{xy} = -0,729$ ($p < 0,01$), sehingga dapat diartikan adanya hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate*. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin rendah *self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate*. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin rendah kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2018), yang mendapatkan bahwa *fresh graduate* lebih merasakan kecemasan saat akan dirinya menghadapi wawancara kerja, kecemasan tersebut disebabkan oleh ketidakpercayaan dirinya akan kemampuan yang dimilikinya. 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).

Astuti (dalam Isnaini & Lestari, 2015) berpendapat bahwa kecemasan dapat disebabkan oleh keyakinan yang tidak rasional yang membuat dirinya memiliki keyakinan bahwa tidak akan berhasil melewatinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Bandura (dalam Nevid, Rathus, & Greene, 2005) yang menyatakan bahwa ketika individu tidak memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk melakukan tantangan-tantangan yang dihadapi, maka individu akan merasa cemas. Berbeda dengan individu yang merasa mampu untuk melakukan tantangan tersebut, maka dirinya tidak akan dihantui dengan kecemasan. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan lebih berfokus pada pandangan yang dipersepsikannya.

Kecemasan dapat menjadi suatu manfaat jika dapat mendorong kita untuk melakukan hal yang positif dan memotivasi seseorang untuk belajar lebih baik (Nevid, Rathus, & Greene, 2005). Namun kecemasan yang berlebihan dapat membuat individu gagal melakukan sesuatu, dikarenakan dirinya tidak dapat fokus pada pekerjaan yang dilakukannya (Durand, Barlow, & Hofmann, 2017).

Mortnesen (2014) juga berpendapat bahwa individu dengan kecemasan yang tinggi menjadi tidak yakin akan dirinya, dan juga merasa kemampuan yang dimilikinya tidak baik.

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan pada variabel kecemasan menghadapi proses seleksi kerja, didapatkan Mean sebesar 55,47 dan Standard Deviasi (SD) sebesar 7,33. Pada variabel kecemasan menghadapi proses seleksi kerja terdapat 10 (18,2) *fresh graduate* dengan kategori rendah, 32 (58,2%) *fresh graduate* dengan kategori sedang, dan 13 (23,6%) *fresh graduate* dengan kategori tinggi. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kecemasan menghadapi proses seleksi kerja pada *fresh graduate* di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang tergolong sedang.

Pada variabel *self-efficacy*, didapatkan Mean sebesar 52,33 dan Standard Deviasi (SD) sebesar 8,718. Pada variabel *self-efficacy* terdapat 13 (23,6%) *fresh graduate* dengan kategori rendah, 33 (60%) *fresh graduate* dengan kategori sedang, dan 9 (16,4%) *fresh graduate* dengan kategori tinggi. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat *fresh graduate* di Universitas Katolik Soegijapranata Semarang tergolong sedang.

Pelaksanaan penelitian ini tentunya terdapat kekurangan dan keterbatasan yang dihadapi, yaitu:

1. Penentuan kriteria mengikuti tiga kali proses seleksi kerja tidak memiliki dasarnya, sehingga hal ini membatasi hasil penelitian.
2. Pilihan jawaban tidak cocok dengan skala yang dipilih. Untuk jawaban dari skala ini seharusnya menggunakan jawaban "Sesuai atau Tidak Sesuai"

3. Tidak memanfaatkan SSCC di Universitas Katolik Soegijapranata yang merupakan Lembaga yang dapat memberikan informasi mengenai *fresh graduate* di Unika Soegijapranata sebaik mungkin. Hal tersebut membuat data yang didapatkan menjadi kurang maksimal karena kurangnya responden penelitian.
4. Tidak adanya distribusi subjek per-progdi, sehingga hal ini membuat hasil penelitian menjadi tidak maksimal.

