

Gambaran Self Awareness Pada Kandidat Fresh Graduate dalam Menghadapi Wawancara Kerja di PT. X Kota Medan

Lasma Ida Hutagaol, Mukhaira El Akmal, Andhiny Larasaty, Yosea Pratama Barus

^{1,3,4}Mahasiswa Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

²Dosen Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

Author Corresponding: Lasma Ida Hutagaol

Abstract

This study aims to find out how self-awareness is portrayed in applicants when facing job interviews. Self awareness plays an important role in recruiting employees in a company, research and literature reviewing self awareness in facing job interviews is still relatively small and is still a new question. In this study the population used was all applicants who applied for work at PT. X Medan City, which is currently conducting recruitment selection at PT. X Medan City, while the sample to be used is 100 candidates. The sampling method in this study was using simple random sampling method. Researchers took samples by drawing all members of the population. This technique is widely used for descriptive research. Measuring a candidate's self-awareness at a job interview, using a Likert scale. Based on the results of research conducted by researchers on 100 candidate subjects who conducted offline interviews in several companies, it was found that there were 52 (52%) subjects with moderate self-awareness, while 3 (3%) subjects with low self-awareness) and height by 45 (45%).

Keywords: *self awareness, recruitment selection, job interview*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran self awareness pada pelamar ketika menghadapi wawancara kerja. Self awareness sangat berperan penting dalam melakukan rekrutmen seleksi karyawan di suatu perusahaan, penelitian dan literatur yang mengulas mengenai self awareness dalam menghadapi wawancara kerja masih relatif sedikit dan masih menjadi pertanyaan yang baru. Pada penelitian ini populasi yang digunakan ialah semua pelamar yang melamar kerja di PT. X Kota Medan yang sedang melakukan seleksi rekrutmen di PT. X Kota Medan, sedangkan sampel yang akan digunakan ialah 100 orang kandidat. Metode pada pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan metode simple random sampling. Peneliti mengambil sampel dengan cara mengundi semua anggota populasi. Teknik ini banyak digunakan untuk penelitian deskriptif. Mengukur self awareness kandidat pada wawancara kerja, dengan menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terhadap 100 subyek kandidat yang melakukan wawancara secara offline di beberapa perusahaan, diperoleh hasil bahwa terdapat subyek dengan self-awareness yang sedang sebanyak 52 (52%), sedangkan subyek dengan self-awareness yang rendah sebanyak 3 (3%) dan tinggi sebanyak 45 (45%).

Kata kunci : self awareness, seleksi rekrutmen, wawancara kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan bisnis di era globalisasi ini telah berkembang dengan pesat. Kelangkaan tenaga kerja yang handal dan siap kerja pun menjadi masalah bagi perusahaan. Kelangkaan ini yang menyebabkan persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat dan kompetitif. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas, memiliki keterampilan, dan berdaya saing tinggi dalam mendukung produktivitas dan aktivitas perusahaan dalam persaingan global saat 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 (SDM)

memegang peranan penting pada tercapainya tujuan suatu perusahaan. Semakin tinggi kemampuan serta kualitas kinerja sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi juga kualitas hasil yang akan diperoleh oleh perusahaan. Menurut Kasmawati (2018), keunggulan sumber daya manusia mempengaruhi kualitas produk perusahaan, yang disebabkan oleh kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas produk.

Berbagai macam cara untuk mendapatkan sumber daya manusia 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. Melalui seleksi ini diharapkan dapat diperoleh informasi yang benar mengenai keterampilan dan keahlian calon karyawan yang akan direkrut. Metode pada seleksi menurut 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. Menurut Nurulhadi (2018) juga, berpendapat bahwa 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-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. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Flurentin (2012) berpendapat bahwa kesadaran diri merupakan bagian dari pembelajaran sikap. Mempelajari sikap ini sarat dengan kesadaran akan nilai-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-nilai apa kita memiliki dan percaya ke mana arah perkembangan kita. Bagi individu, kesadaran diri memiliki fungsi untuk mengendalikan semua emosi sehingga dapat digunakan untuk menjalin hubungan sosial dengan orang lain (Auzoult & Massard, 2014). Ia harus mampu mengendalikan diri dari sifat-sifat emosi negatif, dan lebih menonjolkan hal-hal yang positif, sehingga tidak mengganggu hubungan sosial dengan orang lain. Jika

kandidat terbaik merasakan kegelisahan dan tekanan kemudian tidak mampu mengendalikannya, maka akan berpengaruh pada performanya dalam wawancara, sehingga akan mempengaruhi penilaian pelamar pada saat wawancara kerja, sehingga pada akhirnya potensi dan kualitas kandidat tersebut tidak sampai terlihat oleh pewawancara.

Aspek- aspek kesadaran diri (*self awareness*) menurut Fenigstein & Carver (dalam Falewicz & Bak, 2016) yaitu : 1) *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. 2) *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. 3) *Social Anxiety*, didefinisikan sebagai ketidaknyamanan yang dialami di hadapan orang lain.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *self awareness* berkaitan dengan kecakapan yang dimiliki individu dalam mengolah perasaan di dalam dirinya. Kesadaran akan setiap dorongan di dalam diri tersebut membantu dalam proses menentukan kariernya di masa mendatang. Individu akan bijak dalam menentukan kariernya dengan mempertimbangkan segala kondisi masing- masing.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan 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. Subyek yang berhasil pada seleksi wawancara kerja menunjukkan 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. 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

Penelitian lain mengenai performa dalam wawancara kerja dilakukan oleh El Akmal, dkk (2021), *self awareness* dan perilaku faking pada kegiatan wawancara kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kandidat cenderung mengutamakan penampilan fisik saat wawancara, kemampuan saat berkomunikasi dan menutupi citra negatif diri saat wawancara berlangsung.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sariputri & Nawangsih (2018) terhadap mahasiswa menunjukkan, masih banyak dari mereka yang belum memahami kemampuan dan minat yang dimilikinya akibat belum dapat melakukan penilaian diri yang akurat. Hal ini menyebabkan mereka kurang percaya diri untuk membuat suatu keputusan, baik mengenai pendidikan atau karier. Ada juga beberapa dari mereka yang sudah memiliki tujuan karier, namun masih merasa ragu apakah pekerjaan

tersebut sesuai dengan minat atau tidak. Sikap tersebut diindikasikan bahwa orang tersebut memiliki *self awareness* yang rendah.

Self awareness sangat berperan penting dalam melakukan rekrutmen seleksi karyawan di suatu perusahaan, penelitian dan literatur yang mengulas mengenai *self awareness* dalam menghadapi wawancara kerja masih relatif sedikit dan masih menjadi pertanyaan yang baru. Terlebih dari sudut pandang pelamar, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Gambaran *Self Awareness* Pada Kandidat Fresh Graduate dalam Menghadapi Wawancara Kerja”.

II. Metode Penelitian

Menurut Kurnia dan Alwaliya (2020), dalam buku metode penelitian strategi menyusun tugas akhir, Metode ilmiah adalah proses ilmiah untuk memperoleh pengetahuan secara sistematis melalui bukti-bukti fisik. Berbagai metode digunakan dalam penelitian, salah satunya adalah metode kuantitatif. Menurut Nurmalasari (2018), metode kuantitatif sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang digunakan untuk menguji sekelompok orang dan sampel tertentu.

Pada penelitian kuantitatif terdapat populasi dan sampel yang digunakan sebagai sumber data. Menurut Sugiyono (2019) berpendapat bahwa populasi objek atau subjek yang diidentifikasi oleh peneliti dengan karakteristik dan kualitas tertentu adalah untuk tujuan mempelajari dan menarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi yang digunakan ialah semua pelamar yang melamar kerja di PT. X Kota Medan yang sedang melakukan seleksi rekrutmen di PT. X Kota Medan, sedangkan sampel yang akan digunakan ialah 100 orang kandidat. Metode pada pengambilan sampel di penelitian ini adalah menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut Mulyatiningsih (2011), *simple random sampling* adalah pengambilan sampel secara acak, yang dapat dilakukan jika daftar nama populasi sudah ada. Peneliti mengambil sampel dengan cara mengundi semua anggota populasi. Teknik ini banyak digunakan untuk penelitian deskriptif. Mengukur *self awareness* kandidat pada wawancara kerja, dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan skala likert yang mengacu pada teori Mulyatiningsih (2011).

Pada penelitian ini, peneliti telah menyusun rangkaian tahapan yang akan dilakukan pada agenda pengumpulan data. Pertama, peneliti akan melakukan persiapan berupa pengembangan instrument supaya data yang diperoleh valid dan *reliable* lalu sebelum *instrument* dilakukan untuk pengumpulan data penelitian harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Setelah data tersebut terkumpul maka data tersebut dianalisis. Proses penganalisaan data tersebut menggunakan metode statistik deskriptif karena peneliti menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah dikumpulkan dengan buat kesimpulan secara umum atau generalisasi. Menurut Rochmadi (2012), generalisasi adalah pernyataan yang menjelaskan hubungan antara beberapa konsep atau rangkaian atau hubungan antar konsep. Pada penelitian ini menggunakan skala likert yang mengacu pada konsep Priyanto (2017) untuk indikator *self awareness*, skala *self awareness* terdiri dari 66 butir pernyataan, dengan 33 butir pernyataan *favorable* dan 34 butir untuk *unfavorable*.. Butir pernyataan dapat di lihat pada tabel 1 dibawah ini.

1. Tabel *Blue print self awareness*

No	Dimensi <i>self awareness</i>	Butir-butir pernyataan		Jumlah aitem
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Private self consciousness</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11, 23, 25, 26, 28, 30, 36, 38, 40, 42, 44, 53, 55, 57, 59, 61, 62, 64	2, 4, 6, 8, 10, 12, 24, 27, 29, 31, 37, 39, 41, 43, 45, 52, 54, 56, 58, 60, 63, 65, 66, 67	47
2	<i>Public self consciousness</i>	15, 17, 19, 21, 32, 49, 51	16, 18, 20, 22, 33, 47, 48	14
3	<i>Social anxiety</i>	13, 34, 46	14, 35, 50	6
	Jumlah	33	34	67

Setelah melakukan pengumpulan dan pengolahan data, maka peneliti melakukan metode analisis data dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Analisis deskriptif memiliki tujuan dalam memberikan deskripsi menyangkut data dari variabel yang didapat dari kelompok subyek penelitian dan dituju guna melakukan hipotesis (Azwar, 2017).

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tujuan pelaksanaan uji coba ini dilakukan agar mengetahui apakah item yang disusun merupakan item yang valid dan reliabel. Pelaksanaan uji coba dilakukan kepada 80 kandidat yang

melakukan wawancara secara offline pada tanggal 26 Mei 2023. Berdasarkan uji coba tersebut, maka hasil yang diperoleh sebagai berikut.

1. Hasil Uji Coba Skala Self-Awareness

Penggunaan metode corrected item-total correlation melalui program *IBM SPSS Statistics 25.0 for windows* digunakan saat pengujian validitas. Terdapat 67 item yang diuji, didapatkan 66 item yang dinyatakan valid yaitu 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65 (taraf 5% = 0,220) dengan nilai r bergerak valid dari 0,347 – 0,690. Maka item yang gugur sebanyak 1 item, yaitu 62. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Azwar (2014) bahwa koefisien validitas (r) item belum memenuhi target, maka $r \geq 0,30$ dapat diturunkan menjadi $r \geq 0,25$. Hasil uji coba skala *self-awareness* bisa diamati pada tabel 2 dibawah ini.

2. Tabel blue print skala *self-awareness* yang valid dan gugur

No	Karakteristik	Butir-Butir Pernyataan				Jumlah Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1	Private self consciousness	1, 3, 5, 7, 9, 11, 23, 25, 26, 28, 30, 36, 38, 40, 42, 44, 53, 55, 57, 59, 61, 64	62	2, 4, 6, 8, 10, 12, 24, 27, 29, 31, 37, 39, 41, 43, 45, 52, 54, 56, 58, 60, 63, 65, 66, 67	-	46
2	Public self consciousness	15, 17, 19, 21, 32, 49, 51	-	16, 18, 20, 22, 33, 47, 48	-	14
3	Social anxiety	13, 34, 46	-	14, 35, 50	-	6
Total		32	1	34	-	66

Penggunaan *Metode Alpa Cronbach* digunakan saat pengujian reliabilitas. Pada skala *self-awareness* didapatkan koefisien reliabilitas sebesar 0,968 yang dinyatakan reliabel, sehingga bisa digunakan untuk alat pengumpulan data penelitian.

2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 07 Juli 2023 terhadap 100 kandidat yang melakukan wawancara kerja secara offline. Kemudian, tautan yang berisi skala *self-awareness* dibagikan kepada subyek penelitian. Item skala *self-awareness* setelah uji coba dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

3. Tabel blue print skala *self-awareness* setelah uji coba

No.	Karakteristik Self-Awareness	Butir-butir Pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	<i>Private self consciousness</i>	1, 3, 5, 7, 9, 11, 23, 25, 26, 28, 30, 36, 38, 40, 42, 44, 53, 55, 57, 59, 61, 64	2, 4, 6, 8, 10, 12, 24, 27, 29, 31, 37, 39, 41, 43, 45, 52, 54, 56, 58, 60, 63, 65, 66, 67	46
2	<i>Public self consciousness</i>	15, 17, 19, 21, 32, 49, 51	16, 18, 20, 22, 33, 47, 48	14
3	<i>Social anxiety</i>	13, 34, 46	14, 35, 50	6
	Total	32	34	66

Pada tabel 3, terlihat jika skala *self-awareness* yang digunakan pada penelitian ini meliputi 66 item dengan 3 dimensi yaitu, *private self consciousness* sebanyak 46 item, *public self consciousness* sebanyak 14 item dan *social anxiety* sebanyak 6 item.

3. Hasil dan Analisis data

Deskripsi mengenai *self-awareness* terhadap kandidat yang melakukan wawancara kerja secara offline adalah sebagai berikut:

A. Karakteristik Subyek Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh, total subyek paling tinggi didapatkan pada kategori usia antara 23-26 tahun sebanyak 74 (74%) dan kategori usia 27-29 tahun sebanyak 23 (23%). Sebaliknya, total subyek paling rendah didapatkan pada kategori usia 22 tahun sebanyak 3 (3%).

Selanjutnya, berdasarkan karakteristik subyek dengan pengalaman wawancara tertinggi didapatkan pada pengalaman 1-3 kali sebanyak 42 (42%), pengalaman 4-9 kali sebanyak 42 (42%), subyek dengan tidak memiliki pengalaman wawancara sebanyak 16 (16%). Sebaliknya subyek dengan pengalaman wawancara terendah terdapat pada subyek dengan pengalaman wawancara lebih dari 10 kali sebanyak 2 (2%).

Karakteristik subyek berdasarkan agama, kategori tertinggi terdapat pada subyek beragama Muslim sebanyak 50 (50%), beragama Prostetan 45 (45%), beragama Budha dan Katholik masing-masing sebanyak 2 (2%). Total terendah terdapat pada subyek beragama Konghuchu sebanyak 1 (1%).

Terakhir, karakteristik subyek berdasarkan pendidikan terakhir, subyek lulusan S1 merupakan total subyek tertinggi sebanyak 64 (64%), lulusan D3 sebanyak 23 (23%) dan lulusan SMA sebanyak 12 (12%). Sebaliknya, total terendah subyek terdapat pada lulusan S2 sebanyak 1 (1%). Karakter subyek penelitian dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

4. Tabel blue print *self-awareness* subyek penelitian

No.	Kategori	Frekuensi	%
1	Usia		
	22 Tahun	38	36.2
	21-25 Tahun	52	49.5
	26-30 Tahun	12	11.4
	Total	105	100.0
2	Pengalaman Wawancara		
	Belum Pernah	16	16
	1-3 kali	42	42
	4-9 kali	40	40
	Lebih dari 10 kali	2	2

	Total	100	100.0
3	Agama		
	Budha	2	2
	Islam	50	50
	Katolik	2	2
	Konghuchu	1	1
	Protestan	45	45
	Total	100	100.0
5	Pendidikan Terakhir		
	SMA	12	12
	D3	23	23
	S1	64	64
	S2	1	1
	Total	100	100.0

A. Gambaran *Self-Awareness* Kandidat yang Melakukan Wawancara Kerja secara Offline

Uji statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang digunakan, seperti nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata dan standar deviasi pada masing-masing penelitian. Apabila nilai empirik > nilai hipotetik, maka hasil penelitian yang didapat dinyatakan tinggi, begitu pun sebaliknya jika mean empirik < mean hipotetik maka hasil penelitian dinyatakan rendah. Berdasarkan tabel 5 di bawah ini, diketahui bahwa *self-awareness* terdiri dari 66 aitem dengan skor aitem bergerak dari lima pilihan jawaban skor satu sampai lima. Rentang maksimum dan minimumnya adalah 66x1 sampai 66x5, yaitu 66 sampai 330 dengan mean hipotetiknya $(66+330) : 2 = 198$. Standar deviasi hipotetik skala *self-awareness* adalah $(330-66) : 6 = 44$. Berdasarkan skala *self-awareness* yang diisi oleh subjek, maka diperoleh hasil mean empirik sebesar 243 dengan standar deviasi 41. Statistik deskriptif *self-awareness* kandidat yang melakukan wawancara kerja secara offline dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

5. Tabel Statistik Deskriptif *Self-Awareness* Kandidat yang Melakukan Wawancara Kerja secara Offline

Deskriptif Statistik

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
<i>Private self consciousness</i>	100	79.00	222.00	165.6300	31.94935
<i>Public self consciousness</i>	100	20.00	69.00	55.0200	9.44413
<i>Social Anxiety</i>	100	14.00	30.00	23.1200	3.41500
Total	100				

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
243.7700	1702.239	41.25821	3

Hasil analisis skala *self-awareness* diperoleh mean empirik $>$ mean hipotetik yaitu $243 > 198$. Maka dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* subjek penelitian lebih tinggi daripada skala yang diperkirakan. Selanjutnya subjek akan dibagi lagi kedalam tiga kategori *self-awareness* yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Standar deviasi hipotetik *self-awareness* adalah $\sigma = (330-66) : 6 = 44$ dan mean hipotetiknya adalah $\pi = (66+330) : 2 = 198$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat perhitungannya berdasarkan rumus yang telah diuraikan, diperoleh $x < (198 - 44) = x < 154$, $(198 - 44) \leq x < (198 + 44) = 154 \leq x < 242$, $x \geq (198 + 44) = x \geq 242$. Adapun kategorisasi data self awareness ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

6. Kategorisasi data *self-awareness*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	%
Self-Awareness	$x < 154$	Rendah	3	3.0
	$154 \leq x < 242$	Sedang	52	52.0
	$x \geq 242$	Tinggi	45	45.0
Jumlah			100	100.0

Berdasarkan kategori pada tabel 6 tersebut, maka dapat dilihat bahwa terdapat 3 subyek (3%) memiliki *self-awareness* yang rendah, 52 subyek (52%) memiliki *self-awareness* yang sedang dan 45 subyek (45%) memiliki *self-awareness* yang tinggi. Kesimpulannya, dapat dilihat bahwa rata-rata subyek penelitian memiliki *self-awareness* yang sedang.

B. Gambaran tabulasi silang antara *self-awareness* berdasarkan karakteristik subyek

Berdasarkan hasil tabulasi silang antara usia dengan kategorisasi *self-awareness* menunjukkan bahwa didominasi oleh subyek dengan kategorisasi sedang sebanyak 52 subyek. Subyek dengan usia 22 tahun memiliki *self-awareness* sedang (N=3). Subyek dengan rentang usia 23-26 tahun memiliki *self-awareness* rendah (N=2), sedang (N=44) dan tinggi (N=29). Sedangkan subyek dengan rentang usia 27-29 tahun memiliki *self-awareness* rendah (N=1), sedang (N=5) dan tinggi (N=16). Berikut merupakan tabel 7 hasil uji tabulasi silang data antara usia dengan kategorisasi *self-awareness*.

7. Tabel Hasil Tabulasi Silang antara Usia dengan Kategorisasi *Self-Awareness*

		RENDAH	SEDANG	TINGGI	Total
USIA	22 TAHUN	0	3	0	3
		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	23 -26 TAHUN	2	44	29	75
		2.7%	58.7%	38.7%	100.0%
	27-29 TAHUN	1	5	16	22
		4.5%	22.7%	72.7%	100.0%
Total		3	52	45	100
		3.0%	52.0%	45.0%	100.0%

Selanjutnya, untuk hasil uji tabulasi silang antara pengalaman bekerja dengan kategorisasi *self-awareness* dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

8. Tabel Hasil Uji Tabulasi Silang antara Pengalaman Wawancara dengan Kategorisasi *Self-Awareness*

		KATEGORI			Total
		RENDAH	SEDANG	TINGGI	
PENGALAMAN	BELUM PERNAH	1	14	1	16
		6.3%	87.5%	6.3%	100.0%
	1-3 KALI	1	26	15	42
		2.4%	61.9%	35.7%	100.0%
	4-9 KALI	1	12	27	40
		2.5%	30.0%	67.5%	100.0%

	LEBIH DARI 10 KALI	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	2 100.0%
Total		3 3.0%	52 52.0%	45 45.0%	100 100.0%

Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh data yang menunjukkan kategorisasi *self-awareness* didominasi oleh subyek yang memiliki pengalaman bekerja 4-9 kali dengan *self-awareness* sedang (N=26) diantara rendah (N=1) dan tinggi (N=15), selanjutnya subyek yang tidak memiliki pengalaman bekerja dengan *self-awareness* rendah (N=1), sedang (N=14) dan tinggi (N=1), subyek yang memiliki pengalaman bekerja 1-3 kali dengan *self-awareness* rendah (N=1), sedang (N=26) dan tinggi (N=15). Sebaliknya subyek paling rendah didominasi oleh yang memiliki pengalaman bekerja lebih dari 10 kali dengan *self-awareness* tinggi (N=2).

Untuk hasil uji tabulasi silang antara agama dengan kategorisasi *self-awareness* dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

9. Hasil Uji Tabulasi Silang antara Agama dengan Kategorisasi *Self-Awareness*

		RENDAH	SEDANG	TINGGI	Total
AGAMA	KRISTEN	1	16	27	44
		2.3%	36.4%	61.4%	100.0%
	PROTESTAN	1	0	2	3
		33.3%	0.0%	66.7%	100.0%
	ISLAM	1	34	15	50
		2.0%	68.0%	30.0%	100.0%
	BUDHA	0	2	0	2
		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	KONGHUCHU	0	0	1	1
		0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	Total	3	52	45	100
		3.0%	52.0%	45.0%	100.0%

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh data yang menunjukkan kategorisasi *self-awareness* didominasi oleh subyek beragama Islam dengan *self-awareness* sedang (N=34) diantara rendah (N=1) dan tinggi (N=15). Selanjutnya subyek beragama Kristen dengan *self-awareness* rendah (N=1), sedang (N=16) dan tinggi (N=27). Subyek beragama Protestan dengan *self-awareness* rendah (N=1) dan tinggi (N=2). Subyek beragama Budha dengan *self-awareness* sedang (N=2) dan terakhir subyek beragama Konghuchu dengan *self-awareness* tinggi (N=1).

Terakhir, hasil uji tabulasi silang antara pendidikan terakhir dengan *kategorisasi self-awareness* bisa dilihat pada tabel 10 berikut ini.

10. Tabel Hasil Uji Tabulasi Silang antara Pendidikan Terakhir dengan Kategorisasi *Self-Awareness*

		RENDAH	SEDANG	TINGGI	Total
PENDIDIKAN	SMA	0	10	2	12
		0.0%	83.3%	16.7%	100.0%
	D3	1	12	10	23
		4.3%	52.2%	43.5%	100.0%
	S1	1	30	33	64
		1.6%	46.9%	51.6%	100.0%
	S2	1	0	0	1
		100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	Total	3	52	45	100
		3.0%	52.0%	45.0%	100.0%

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara pendidikan terakhir dengan kategorisasi pendidikan terakhir tersebut, dapat ditarik kembali kesimpulan subyek dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi dengan kategorisasi *self-awareness* tinggi (N=33) dengan rendah (N=1) dan sedang (N=30). Pendidikan terakhir D3 dengan *self-awareness* rendah (N=1), sedang (N=12) dan tinggi (N=10). Selanjutnya pendidikan terakhir SMA dengan *self-awareness* sedang (N=10) dan tinggi (N=2). Berbanding terbalik dengan pendidikan terakhir S2 dengan *self-awareness* rendah (N=1).

PEMBAHASAN

Wawancara secara offline merupakan wawancara yang dilakukan secara langsung oleh rekrutmen dengan kandidat tanpa media perantara. Wawancara tatap muka telah dikenal sejak dahulu dan hampir semua perusahaan menerapkannya (sebelum pandemi Covid-19 datang). Tentu suatu sistem pasti memiliki kelebihan dan kekurangan, begitu pun wawancara secara tatap muka. Dalam hal ini sejalan dengan pendapat Hollandsworth, Glazeksi, & Dressel (1978) Jika seseorang dapat secara aktif mempersiapkan wawancara tanpa menimbulkan ancaman bagi dirinya sendiri, maka seseorang akan tetap tenang dalam menghadapi wawancara kerja. Ketenangan yang dirasakan seseorang sebelum dan selama wawancara karena persiapan yang matang, sehingga mampu meyakinkan pewawancara.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terhadap 100 subyek kandidat yang melakukan wawancara secara offline di beberapa perusahaan, diperoleh hasil bahwa terdapat subyek dengan *self-awareness* yang sedang sebanyak 52 (52%), sedangkan subyek dengan *self-awareness* yang rendah sebanyak 3 (3%) dan tinggi sebanyak 45 (45%).

Hasil penelitian tersebut dikaitkan juga dengan kondisi subyek yang memiliki rentang usia 23-26 tahun memiliki kategorisasi *self-awareness* yang sedang dan tinggi, sedangkan subyek terendah terdapat pada rentang usia 22 tahun. Sebagaimana dengan penelitian sebelumnya, menurut Djupri & Sulistia (2021), usia mengacu pada umur seseorang dari lahir sampai berulang tahun. Umur seseorang mempengaruhi pengetahuan, semakin lanjut usia seseorang maka semakin banyak pula pengetahuan dan pengalaman yang dimilikinya. Usia memengaruhi pemahaman tentang keadaan pikiran seseorang. Seiring bertambahnya usia, mentalitas dan persepsi seseorang berkembang, dan dengan demikian semakin banyak pengetahuan yang diperoleh. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kesadaran diri seseorang dalam bersikap dan berperilaku.

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang antara pengalaman wawancara subyek dengan kategorisasi *self-awareness* didominasi oleh subyek yang memiliki pengalaman wawancara 4-9 kali dengan *self-awareness* sedang (N=26) diantara rendah (N=1) dan tinggi (N=15). Seseorang yang memiliki pengalaman lebih banyak tentu akan berbeda dalam menampilkan dirinya, dibanding orang yang minim pengalaman. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofi (2012), semakin lama tenaga kerja bekerja, maka akan semakin banyak pula pengalamannya. Pengalaman tersebut tentunya memberikan banyak pengetahuan khusus dan keterampilan. Sebaliknya, pengalaman yang terbatas akan mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki lebih rendah.

Selanjutnya, hasil uji tabulasi silang antara agama dengan kategorisasi *self-awareness* didominasi oleh subyek dengan beragama islam. Di antara berbagai literatur yang dikumpulkan oleh penulis, agama dan *self awareness* terkait satu sama lain. Menurut Soedarso (2021), salah satu faktor pendorongnya kehadiran *self-awareness* yaitu sistem nilai yang terkait dengan salah satu komponennya adalah refleksi diri dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sedangkan menurut Jeconiah et al (2021), menunjukkan hasil yang sama bahwa faktor psikologis keyakinan agama mempengaruhi mental setiap orang dan berhubungan dengan tingkat *self-awareness* nya, orang yang beragama akan memiliki *self-awareness* yang baik dalam tindakan atau perilaku sehari-hari, karena didasarkan pada keyakinan dan ajaran agamanya. Adapun menurut hasil yang diperoleh bahwa subyek yang beragama Islam memiliki tingkat *self awareness* lebih tinggi, dikaitkan dengan sistem nilai dan rohani yang salah satu komponennya adalah refleksi diri (musabah) dan takwa kepada

Tuhan Yang Maha Esa. Takwa sendiri diartikan sebagai menaati semua perintah Allah SW. maka akan terlihat adanya pengaruh religiusitas dalam membangun *self-awareness*.

Terakhir, berdasarkan pendidikan terakhir dan kategorisasi *self-awareness* dimana subyek dengan lulusan S1 lebih mendominasi didukung dengan pernyataan Djupri & Sulistia (2021) bahwa pendidikan memiliki peranan yang penting dalam menentukan *self-awareness* seseorang. Semakin tinggi *self-awareness* seseorang maka akan semakin mudah bagi mereka memperoleh pengetahuan dan informasi tentang nilai pribadi yang akan membantu mereka dalam mengambil keputusan. Teori lainnya juga didukung oleh Djupri & Sulistia (2021), Pendidikan adalah tentang mengembangkan karakter dan kemampuan untuk digunakan sepanjang hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah. Pendidikan mempengaruhi proses belajar dan pembelajaran sikap. Pembelajaran sikap tersebut tentunya akan membantu dalam menentukan *self-awareness* yang akan berlaku pada diri sendiri dalam mempertimbangkan kondisi apapun.

IV. Kesimpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dari 100 subyek yang melakukan wawancara kerja di perusahaan X secara offline memiliki *self-awareness* yang rendah, sedang dan tinggi

Hasil uji tabulasi silang antara usia dengan *self-awareness* menunjukkan bahwa subyek dengan rentang usia 23-26 tahun memiliki kategorisasi *self-awareness* yang sedang dan tinggi, sebaliknya pada subyek dengan rentang usia 22 tahun memiliki kategorisasi *self-awareness* yang rendah. Jika melihat dari hasil uji tabulasi silang antara pengalaman wawancara dengan kategorisasi *self-awareness* menunjukkan subyek didominasi oleh yang memiliki pengalaman wawancara sebanyak 4-9 kali. Selanjutnya berdasarkan uji tabulasi silang antara agama dengan kategorisasi *self-awareness* cenderung dimiliki oleh subyek beragama islam. Terakhir berdasarkan hasil uji tabulasi silang pendidikan terakhir, subyek dengan lulusan S1 yang mendominasi kategorisasi *self-awareness* yang sedang dan tinggi.

4.2 Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta membantu kandidat untuk mempersiapkan diri dan penampilan terbaik saat melakukan wawancara kerja. Selain itu, bagi perusahaan dapat memberikan informasi serta manfaat lebih lanjut kepada perusahaan sehingga dapat memilih kandidat-kandidat yang memiliki penampilan dan perfoma yang baik dalam

wawancara. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang berkaitan dengan *self awareness*.

Daftar Pustaka

- Akmal, El. dkk. (2021). Self Awareness dan Perilaku Faking Pada Kegiatan Wawancara Kerja Karyawan. *Naween Psyche 165 Journal*, 14(1), 45-52. Retrieved from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2815321&val=25109&title=Self%20Awareness%20dan%20Perilaku%20>. Akses 21 November 2022
- Arofah, L., & Sancaya, s. A. (2022). Self Awareness: Suatu Kecakapan Yang Harus dikuasai dalam Pengambilan Keputusan Karier. *Semdikjar* 5, 5, 907-914. Retrieved from <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/semdikjar/article/download/2412/>. Akses 21 November 2022
- Auzoult, L., & Massard, S. H. (2014). Desirability Associated with the Expression of Self Consciousness in a French Population. *Swiss Jurnal of Psychology*, 73(3), 183-188. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Laurent-Auzoult/publication/261599084_Desirability_Associated_with_the_Expression_of_Self-Consciousness_in_a_French_Population/links/550eee9d0cf2752610a00466/Desirability_Associated-with-the-Expression-of-Self-Consciousness-in-a-FrenchPopulation.pdf?origin=publication_detail. Akses 21 November 2022
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.). Retrieved from <https://pustakapelajar.co.id/buku/metode-penelitian-psikologi-ed-2/>. Akses 24 Juli 2023
- David, M. (2012, September 28). Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kesadaran Menjalankan Tugas. Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/2181/>. Akses 21 November 2022
- Djupri, D. R., & Sulistia, I. (2021). Hubungan Self Awareness Tingkat Pendidikan dengan Kedisiplinan Memakai Masker di Era New Normal. *JAKHKJ*, 2(3), 11-20. Retrieved from <https://ejurnal.husadakaryajaya.ac.id/index.php/JAKHKJ/article/download/209/>. Akses 24 Juli 2023
- Falewicz, A., & Bak, W. (2016). Private vs Public Self-Consciousness and Self-Discrepancies. *Current Issues In Personality Psychology*, 4(1), 57-64. https://www.researchgate.net/profile/Waclaw-Bak/publication/299385915_Private_vs_public_self-consciousness_and_selfdiscrepancies/links/5711705508ae4ef74524b32f/Private-vs-public-

[self-consciousnessand-self-discrepancies.pdf?origin=publication_detail](#). Akses 14 Desember 2022

Flurentin, E. (2012). Latihan Kesadaran Diri (Self Awareness) dan Kaitannya dengan Penumbuhan Karakter. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 1(1), 9-18. Retrieved from <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/jrnspirasi/article/view/472/240>. Akses 21 November 2022

Goleman, D. (2014). Emotional Inteligence (1st ed.). *Bloomsburry Publishing*. Retrieved from <https://www.worldcat.org/title/emotional-intelligence/oclc/893296569>. Akses 21 November 2022

Hollandsworth, J. G., Glazeski, R. C., & Dressel, M. E. (1978). Use Of Social-Skills Training In The Treatment Of Extreme Anxiety and Deficient Verbal Skills In The Job Interview Setting. *Journal of Applied Behaviour Analysis*, 11(2), 259-269. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1901/jaba.1978.11-259?sid=nlm%3Apubmed>. Akses 24 Juli 2023

Jeconiah, J., Octavia, V., Wasuki, & Manurung, Y. S. (2021). Hubungan Religiusitas dengan Self Awaranness Siswa Sma Bodhicitta Buddhis School Medan. *Jurnal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(1), 1521-1529. Retrieved from <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/217/186>. Akses 26 Juli 2023

Julie, A. W. (2008). Sex Different in Self Awareness of Smiling During a Mock Job Interview. *Journal of Nonverbal Behavior*, 109-121. Retrieved from: https://www.researchgate.net/profile/Julie-Woodzicka/publication/227057507_Sex_Differences_in_Self-awareness_of_Smiling_During_a_Mock_Job_Interview/links/0046352c9553ec2817000000/Sex-Differences-in-Self-awareness-of-Smiling-During-a-Mock-JobInterview.pdf?origin=publication_detail. Akses 21 November 2022

Kasmawati. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Idaarah : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229. Retrieved from <http://journal.uinalauddin.ac.id/index.php/idaarah/article/download/229-242/pdf>. Akses 14 April 2022.

Mulyatiningsih, E. (2011). Riset Terapan Bidang Pendidikan dan Teknik. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132296045/lainlain/buku-riset-terapan-apri.pdf>. Akses 03 Februari 2023.

- Nurmalasari. (2018). Dasar-dasar penelitian dan metode ilmiah. Retrieved from <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/237446/modul-metode-penelitianfix.pdf>. Akses 03 Februari 2023.
- Dewi, M. I. S., Simatupang, M., & Purba, R. F. (2022). Self Awareness Pada Kandidat Yang Berhasil dan Gagal Pada Kegiatan Wawancara Kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan*, 3(1), 7-15. Retrieved from <https://jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/article/download/133/pdf>. Akses 21 November 2022
- Sariputri, V. T., & Nawangsih, E. (2018). Hubungan Antara Self Awareness dengan Kematangan Karier pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Prosiding Psikologi*, 4(2), 943949. <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/download/11617/pdf>. Akses 13 Desember 2022
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Retrieved from <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/8411/>. Akses 03 Februari 2023.
- Nurulhadi, H. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aseli Dagadu Djokdja. Retrieved from https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/9554/Skripsi_Hany%20Nurulhad%2014311166.pdf?Sequence=2&isallowed=y. Akses 14 April 2022.
- Soedarsono, S. (2001). Penyesuaian Jati Diri (1st ed.). Retrieved from http://perpus.menpan.go.id/index.php?p=show_detail&id=1697, akses 26 Juli 2023
- Oktivera, E. F % dkk. (2020). Program Peningkatan Kemampuan Komunikasi Dalam Menghadapi Wawancara Kerja. *Jurnal Karya untuk Masyarakat (JKuM)*, 1(1), 16. Retrieved from <http://jurnal.stiks-tarakanita.ac.id/index.php/JKuM/article/view/302>. Akses 12 April 2022.
- Periantalo, J. (2020). **Penyusunan Skala Psikologi** (2nd ed.). Yogyakarta, IN: Pustaka Pelajar. Akses 24 Juli 2023
- Purnia, D. S., & Alawiyah, T. (2020). *Metode penelitian: Strategi Menyusun Tugas Akhir* (1st ed.). Graha ilmu. from <https://repository.nusamandiri.ac.id/index.php/unduh/item/233361/Buku-Ajar-MetlidDini.pdf>. Akses 03 Februari 2023.
- Pompeo, A. M., & Levitt, D. (2014). A Path of Counselor Self-Awareness. *Montclair State University*, 59, 80-94. Retrieved from <https://digitalcommons.montclair.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=counseling-facpubs>. Akses 21 November 2022

- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode Dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Pt. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO). *Journal of Management Studies*, 12(2), 90. Retrieved from <https://journal.trunojoyo.ac.id/kompetensi/article/view/4952/3360>. Akses 12 April 2022.
- Rochmadi N. (2012). Memahami Keterkaitan Antara Fakta, Konsep dan Generalisasi. Retrieved from http://digilib.um.ac.id/images/stories/artikel_dosen/memahami%20keterkaitan%20antara%20fakta%20-%20rochmadi.pdf . Akses 03 Februari 2023.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1-21. Retrieved from <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/download/33/32>. Akses 26 Juli 2023
- Priyantono, P. (2017). Pengaruh Self-Leadership, Self-Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 131-151. Retrieved From: <https://jurnal.kwikkiangie.ac.id/index.php/JM/article/download/333/154>. Akses 03 Februari 2023.