

Gambaran Efikasi Diri Pelamar *Fresh graduate* Dan Pelamar Berpengalaman Pada Kegiatan Wawancara Kerja

Description of Self-Efficacy of Fresh Graduate Applicants and Experienced Applicants in Job Interviews

Roberta Riasri Br Rajagukguk^(1*) Asri Suryani Zebua⁽²⁾ Septa Ria Br Bukit⁽³⁾ Ennaria Amelia Pasaribu⁽⁴⁾ Yonatan Simatupang⁽⁵⁾ Mukhaira El Akmal⁽⁶⁾ Fauzi Kurniawan⁽⁷⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

Disubmit: 11 Maret 2024; Diproses: 11 Maret 2024; Diaccept: 28 Maret 2024; Dipublish: 02 April 2024

*Corresponding author: filiphaniargg@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran efikasi diri pelamar *fresh graduate* dengan pelamar berpengalaman pada kegiatan wawancara kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan prosedur pengambilan subyek dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 10 orang, dengan karakteristik 5 orang *fresh graduate* dan 5 orang berpengalaman pada kegiatan wawancara kerja. Proses pengambilan data pada penelitian ini berdasarkan sumber data primer dengan menggunakan teknik wawancara (in depth interview). Hasil penelitian diketahui bahwa setiap pelamar memiliki efikasi diri yang berbeda-beda saat melakukan wawancara kerja tetapi perasaan yang di rasakan pelamar cukup sama saat wawancara kerja. Pada *fresh graduate* cenderung merasa takut dan gugup karena kurangnya pengalaman, persiapan, dan keterampilan dalam menjawab pertanyaan *interviewer*. Sedangkan pelamar berpengalaman saat wawancara kerja memiliki penyampaian yang lebih tenang, mampu mengendalikan ekspresi wajah, dan memiliki persiapan yang sudah matang. Dari penelitian ini juga diketahui memiliki efikasi diri yang tinggi saat menghadapi wawancara kerja dapat menjadikan indikator potensial keberhasilan di dalam dunia kerja.

Kata Kunci: Berpengalaman; Efikasi Diri; *Fresh Graduate*; Karyawan; Wawancara Kerja.

Abstract

This research aims to describe the self-efficacy of fresh graduates and experienced applicants in job interviews. This research uses a qualitative approach. with subject sampling procedures carried out using purposive sampling techniques. There were 10 subjects in this study, with the characteristics of 5 people being fresh. graduates and five people who had experience in job interviews. The data collection The process in this research is based on primary data sources using interviews. techniques (in-depth interviews). The results of the study found that each applicant has different self-efficacy when conducting job interviews but the feelings felt by applicants are quite the same during job interviews. Fresh graduates tend to feel afraid and nervous because of their lack of experience, preparation, and skills in answering interviewer questions. While experienced applicants during job interviews have a calmer delivery, can control facial expressions, and have mature preparation. From this study, it is also known that having high self-efficacy when facing job interviews can be a potential indicator of success in the world of work.

Keywords: Employees ; Experienced ; Fresh Graduate ; Job Interview ; Self-Efficacy

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i1.286>

Rekomendasi mensitasi :

Rajagukguk, R. R. B., Zebua, A. S., Bukit, S. R. B., Pasaribu, E. A., Simatupang, Y., Akmal, M. E. & Kurniawan, F. (2024), Gambaran Efikasi Diri Pelamar *Fresh graduate* Dan Pelamar Berpengalaman Pada Kegiatan Wawancara Kerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (1): 102-115.

PENDAHULUAN

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 bereksptasi 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.

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kualitatif. mengingat objek dan hasil yang akan di dapat maka penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif. Penelitian deskriptif adalah suatu pendekatan penelitian yang

bertujuan untuk memahami nilai suatu variabel atau lebih tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Menurut (Indriantoro & Supono, 2012), pendekatan penelitian deskriptif merujuk pada suatu analisis mendalam terhadap suatu permasalahan yang melibatkan akuisisi data empiris dari suatu penyebaran. Pendekatan kualitatif dalam kerangka penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan menggambarkan secara lebih rinci dan menyeluruh sesuai dengan batasan yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena terkait dengan pengalaman subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan aspek lainnya secara holistik. Pendekatan ini dilakukan dengan mendeskripsikan bentuk kata-kata dan bahasa dalam suatu konteks khusus, dengan menggunakan metode yang bersifat alamiah. Penelitian ini bertujuan menguraikan signifikansi efikasi diri dalam proses wawancara kerja dengan maksud menjelaskan fenomena melalui akuisisi data sebanyak mungkin. Jika data yang terhimpun telah komprehensif dan mampu menggambarkan fenomena yang sedang diinvestigasi, maka tidak diperlukan pencarian sampel tambahan.

Analisis data, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018), merupakan suatu metode sistematis untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, dan merangkum data yang diperoleh melalui wawancara, pencatatan lapangan, dan dokumentasi. Proses ini melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, penjabaran ke

dalam unit-unit, penyintesisan, pembentukan pola, pemilihan elemen yang signifikan untuk dipelajari, dan pembuatan kesimpulan agar dapat dengan mudah dipahami oleh peneliti sendiri maupun pihak lain. Peneliti dapat menyesuaikan metodologi pengumpulan data dengan kondisi lingkungan pada lokasi penelitian.

Tujuan utama teknik pengumpulan data dari penelitian adalah mendapatkan data sesuai standar yang ditetapkan. Metode perolehan data yang diterapkan dalam riset kualitatif ini melibatkan penerapan teknik, seperti:

1. Pengamatan (observasi). Dengan melakukan observasi, peneliti menginvestigasi perilaku dan signifikansinya. Pada penelitian ini, dilakukan observasi langsung kepada 10 responden dengan 5 responden karyawan yang sudah berpengalaman dan 5 responden karyawan yang *fresh graduate*.
2. Wawancara merupakan suatu interaksi antara dua individu yang saling menukar informasi dan gagasan melalui dialog tanya jawab, dengan tujuan untuk membentuk pemahaman mengenai suatu subjek tertentu (Sugiyono, 2016). Peneliti melakukan tanya jawab kepada para responden untuk memperoleh data mengenai hal-hal yang ada kaitannya dengan konteks penelitian ini. Selanjutnya, penyelidik menyusun panduan pertanyaan yang dibentuk berdasarkan data faktual dan relevansi isu yang menjadi fokus penelitian.
3. Pengambilan dokumentasi. Tujuannya agar penelitian ini lebih akurat dengan bukti dokumentasi

yang diperoleh peneliti saat penelitian sedang berlangsung.

Penelitian ini menerapkan teknik purposive sampling. Sugiyono (2017) mengemukakan purposive sampling ialah teknik pengambilan sampel data yang dilakukan dengan memilih sumber data berdasarkan aspek tertentu dengan maksud agar data yang dihimpun bersifat representatif. Kriteria pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah 5 subyek calon karyawan *fresh graduate* yang pertama kali mengikuti wawancara kerja, dan 5 karyawan yang sudah punya pengalaman wawancara kerja. Sumber data penelitian merujuk pada data primer yang diambil secara langsung oleh peneliti dari sumbernya tanpa melibatkan perantara. Data primer merupakan informasi

yang diperoleh dengan mengeksplorasi sumber asli secara langsung dari responden, dan proses pencatatan data primer dilakukan melalui wawancara dan observasi, serta merupakan hasil kerjasama dengan melihat, mendengarkan, dan mengajukan pertanyaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 5 (lima) subyek *fresh graduate* dan 5 (lima) subyek yang berpengalaman dalam menghadapi wawancara kerja, maka peneliti memperoleh beberapa hasil dari susunan pertanyaan yang sudah dipersiapkan dan diajukan. Adapun gambaran umum dari subyek berdasarkan hasil dari wawancara dapat di lihat dari tabel berikut ini.

Tabel 1. data subjek fresh graduate

Data Demografis	Inisial Subyek	Usia Subyek	Pendidikan Terakhir	Pekerjaan Subyek	Hasil wawancara kerja Subyek
Subyek I	AKD	24	S1 Sistem Informasi	Karyawan Swasta	Lolos
Subyek II	HMMK	21	S1 Theologi	Karyawan Swasta	Lolos
Subyek III	EH	21	S1 Sistem Informasi	Bekerja	Tidak lolos
Subyek IV	HSW	23	S1 Administrasi Publik	Belum bekerja	Menunggu panggilan
Subyek V	NP	24	S1 Kehutanan	Belum bekerja	Tidak lolos

Tabel 2. Perasaan subjek fresh graduate

Data Demografis	Inisial Subyek	Perasaan Saat Mengikuti Wawancara
Subyek I	AKD	Merasakan degdeg-an, nervous, takut dan campur aduk (E.R1.021-029)
Subyek II	HMMK	Merasakan degdeg-an, takut, dan keringat dingin (E.R2.024-032)
Subyek III	EH	Merasakan degdeg-an, agak ketakutan, bingung, dan sedikit gemetar (E.R3.022-026)
Subyek IV	HSW	Merasakan gelisah, khawatir, dan cemas (E.R4.032-044)
Subyek V	NP	Merasakan gugup dan takut (E.R5.020-026)

Tabel 3. Aspek efikasi diri subjek fresh graduate

Subyek (Inisial)	Aspek Efikasi Diri Subyek Fresh Graduate dalam Wawancara Kerja			
	Persiapan	Alasan yang dirasakan	Upaya subyek meyakinkan diri	Penekanan/fokus
Subyek I (AKD)	Subyek menyiapkan dirinya dengan pengetahuan tentang apa saja proyek dari posisi yang dilamar dan mengingat kembali proyek-proyeknya. (E.R1.079-105)	Subyek takut salah pengucapan ataupun tidak nyambung dengan pertanyaan dari HRD, dan takut tidak bisa menjawab pertanyaan dari HRD. (E.R1.027-044)	Subyek meyakinkan dirinya untuk berusaha percaya diri, tetap menjawab pertanyaan dari HRD sesuai dengan skill dan latar belakang pendidikan, dan subyek juga mengingat target dan harapannya. Yaitu bisa lolos dan bekerja. (E.R1.041-055)	Penekanan/fokus subyek saat wawancara kerja adalah pertanyaan yang diajukan HRD / Interviewer. (E.R1.127-136)

Subyek II (HMMK)	Subyek menyiapkan surat lamaran, kesiapan mental, dan semuanya yang sedetail mungkin. (E.R2.070-077)	Subyek degdeg-an dan takut karena pertanyaan yang akan diberikan interviewer, ragu dengan potensi dirinya, dan ragu dengan apa yang dilamarnya. (E.R2.035-042)	Upaya dia untuk meyakinkan diri yaitu berdoa, dan berusaha mendeskripsikan dirinya dengan baik, berusaha percaya diri, dan tidak ragu dengan jawabannya. (E.R2.046-056 ; 122-124)	Penekanan/fokus subyek saat wawancara kerja yaitu memperhatikan pertanyaan dan menjawab sedetail mungkin. (E.R2.097-101)
Subyek III (EH)	Subyek menyiapkan, tujuan dirinya di interview dan mencari tahu tentang pekerjaan sesuai bidang yang dilamar. (E.R3.062-070)	Subyek degdeg-an dan agak ketakutan dengan pertanyaan dari interviewer. Bingung dan takut tidak cocok dengan jawaban karena belum pernah diwawancarai. (E.R3.022-039)	Subyek menjelaskan upaya dia untuk meyakinkan diri yaitu berusaha untuk santai, jangan panik, ikuti alur, dan menjawab semampunya. (E.R3.043-044; 126-127)	Penekanan/fokus subyek saat wawancara kerja lebih ke pertanyaan yang diberikan interviewer, penampilan, dan komunikasi (E.R3.081-092)
Subyek IV (HSW)	Subyek menyiapkan peraturan wawancara kerja, persiapan pengetahuan profil perusahaan terkait, tata bicara, dan jaringan yang stabil karena subyek melakukan wawancara online. (E.R4.110-125)	Subyek merasa gelisah karena pertama kali wawancara kerja, baru lulus pendidikan, pengalamannya dan pengetahuan masih kurang, serta takut salah menggunakan kata-kata. (E.R4.032-051)	Subyek mencari informasi perusahaan dan bidang yang akan dilamar. Ia juga meminta bantuan kepada temannya tentang pertanyaan yang akan diberikan interviewer, menjaga kesan, cara menyikapi jawaban, dan menempatkan kata-kata dengan positif. (E.R4.190-228)	Penekanan/fokus subyek adalah Berusaha menyampaikan informasi yang meyakinkan interviewer agar lebih berkesan intelektual. (E.R4.134-141)
Subyek V (NP)	Subyek mempersiapkan diri dengan belajar, berpenampilan yang biasa, bebas tapi sopan. (E.R5.045-051)	subyek merasa gugup, dan takut karena baru pertama kali wawancara. Setelah sudah masuk biasa saja, mengalir seperti ngomong biasa. (E.R5.023-029)	subyek meyakinkan diri dengan tidak berbelit saat ngomong, dibawa santai karena subyek merasa wawancaranya tidak terlalu formal. Hanya bicara biasa. (E.R5.032-041)	Penekanan/fokus subyek adalah mengetahui dasar-dasar perusahaan. (E.R5.059-062)

Tabel 4. Data subjek berpengalaman

Data demografis	Inisial subyek	Usia subyek	Pendidikan terakhir	Pekerjaan subyek	Hasil wawancara kerja subyek
Subyek I	Sy	22	S1 Psikologi	Karyawan swasta	Lolos
Subyek II	So	31	S1 Komputer	Karyawan swasta	Lolos
Subyek III	WT	22	S1 STMIK Time	Karyawan swasta	Lolos
Subyek IV	Ra	27	SMK	Karyawan swasta	Lolos
Subyek V	Rt	25	S1 Sastra Inggris	Karyawan swasta	Lolos

Tabel 5. Perasaan subjek berpengalaman

Data demografis	Subyek (Inisial)	Perasaan subyek saat menghadapi wawancara kerja
Subyek I	Sy	Merasakan nervous dan gugup. (S.R1.022-036)
Subyek II	So	Merasakan deg-deg an namun tetap enjoy ketika berhadapan dengan interviewer yang welcome. (S.R2.036-044)
Subyek III	WT	Merasakan awal-awal gugup, kepikiran, dan takut namun tidak lebih. (S.R3.021-035)
Subyek IV	Ra	Merasakan khawatir tidak bisa memberikan yang sesuai dengan keinginan interviewer, gugup tapi berusaha menguatkan mental, dan pressure. (S.R4.020-027)
Subyek V	Rt	Merasakan khawatir dan gugup saat pertama kali wawancara namun karena persiapan-persiapan yang sudah dilakukan dari jauh hari subyek jadi lebih tenang. (S.R5.019-029)

Tabel 6. Aspek efikasi diri subjek berpengalaman

Subyek (Inisial)	Aspek Efikasi Diri Subyek Berpengalaman dalam Wawancara Kerja			
	Persiapan	Alasan yang dirasakan subyek	Upaya meyakinkan diri subyek	Penekanan/ fokus
I (Sy)	Subyek mempersiapkan jawaban, dan berlatih sendiri didepan cermin. (S.R1.077-085)	Subyek merasa nervous dan gugup karena bagi dia nervous itu salah satu bentuk emosionalnya dimana dia push untuk melakukan yang terbaik, dan setelah melakukannya itu menjadi feeling yang mendukung. Juga karna takut tidak cocok dengan pekerjaan yang ditawarkan, (S.R1.052-064)	Subyek berupaya meyakinkan dirinya dengan jujur, sopan dan menggunakan bahasa yang ditata. (S.R1.069-074)	Membangun suatu hubungan/relasi yang profesional dengan interviewer agar tidak menyampaikan jawaban yang akan menyinggung interviewer dan tidak terkesan sombong. (S.R1.093-100)
II (So)	Subyek mempersiapkan dan melengkapi dokumen-dokumen penting. (S.R2.143-149)	Subyek merasa takut kalau dia berada di lingkungan kerja yang toxic, dan apabila diterima subyek takut salary nya cocok atau tidak. (S.R2.046-067)	Subyek meyakinkan dirinya dengan berpenampilan profesional, perkenalan diri yang komunikatif, melakukan pendekatan, dan kompetensi yang ingin dicapai subyek. (S.R2.070-082)	Penekanan/fokus subyek adalah berusaha mengubah mimik wajah interviewer jadi welcome, bersikap tidak sombong dan meningkatkan kepercayaan diri. (S.R2.219-243)
III (WT)	Subyek mempersiapkan dirinya dengan mengasah skill berupa ms. Excel, menguasai bahasa, dan memperluas relasi dan terus mencoba mengikuti seminar gratis. (S.R3.101-112)	Subyek merasa gugup dan takut karena dia kepikiran apakah subyek akan lolos interview atau tidak, dan apakah bisa menyaingi kandidat lainnya. (S.R3.038-051)	Upaya subyek untuk meyakinkan dirinya bahwa subyek boleh khawatir tapi tetap percaya diri dengan apa yg dilakukan dan jujur. (S.R3.055-067)	bilamana subyek sudah ditahap penyeleksian maka penekanan subyek lebih fokus pada gaji, jobdesk yang harus dicapai diperusahaan yang dilamar, dan bersungguh-sungguh melamar pekerjaan yang terkait. (S.R3.122-136)
IV (Ra)	subyek berusaha menyiapkan dirinya dengan tidur yang cukup dan terus meyakinkan dirinya. (S.R4.055-057)	Alasan subyek merasa khawatir karena tidak mampu memberikan jawaban yang sesuai dengan keinginan interviewer. (S.R4.030-035)	Upaya subyek untuk meyakinkan diri saat wawancara kerja yaitu berdoa, menjaga ekspresi, komunikasi, jangan kebanyakan nunduk serta yakin dengan kemampuan yang dimiliki. (S.R4.118-128)	Penekanan/fokus subyek adalah lebih ke komunikasi dan percaya diri ketika diperhatikan oleh rekruter. (S.R4.074-080)
V (Rt)	Subyek mempersiapkan crosschek perusahaan yang dilamar, membaca visi misi, mengetahui target kerja, dan menghafal yel-yel perusahaan terkait. (S.R5.081-101)	Alasan subyek gugup dan khawatir, takut dengan pertanyaan yang tidak bisa dijawab. (S.R5.032-041)	Upaya subyek meyakinkan diri saat wawancara kerja adalah yakin dengan diri sendiri, mampu mendeskripsikan diri, dan memberi kesan positif bagi para interviewer.	Penekanan/fokus subyek adalah tepat waktu menghadiri kegiatan wawancara, mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan, percaya dan memberikan nilai positif lewat kerapian dan bahasa.

Berdasarkan hasil penelitian dari wawancara dan observasi terhadap 10 subyek yang terdiri dari 5 subyek *fresh graduate* dan 5 (lima) subyek yang berpengalaman. Berikut ini adalah pembahasan efikasi diri pada masing-masing subyek.

1. Kepercayaan diri dalam menghadapi situasi yang tidak menentu yang

mengandung kekaburan dan penuh dengan tekanan.

Pada subyek I, II, & III memiliki kesamaan dalam perasaan yang dirasakan yakni deg-deg an dan takut, dengan alasan mereka tidak mampu menjawab pertanyaan dari *interviewer*. Sedangkan subyek ke IV merasa gelisah karena baru lulus pendidikan dan masih kurang dalam hal pengalaman. Ini konsisten dengan konsep yang dikemukakan oleh (Rachmady & Aprilia, 2018) bahwa persyaratan pekerjaan yang menuntut pelamar memiliki pengalaman kerja juga menjadi pemicu timbulnya kecemasan, sedangkan *fresh graduate* merupakan lulusan baru yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Pada subyek V hanya merasakan gugup karena baru pertama kali menghadapi wawancara, dan saat menjalani wawancara subyek merasa biasa saja. Saat berhadapan dengan *interviewer* masing-masing subyek meyakinkan diri dengan cara yang berbeda. Subyek I meyakinkan dirinya dengan cara tetap menjawab pertanyaan dari HRD yang sesuai dengan *skill* dan latar belakang pendidikan, subyek II meyakinkan dirinya dengan cara berdo'a dan berusaha mendeskripsikan dirinya dengan baik. Subyek III berusaha santai dan tidak panik, subyek IV meyakinkan dirinya dengan memperdalam pengetahuan terkait perusahaan dan bidang yang dilamar. Sedangkan subyek V meyakinkan diri dengan mencoba menenangkan dirinya.

Sementara pada subyek berpengalaman, subyek I merasa *nervous* dan gugup namun tidak terlalu dalam. Karena menurutnya *nervous* itu adalah salah satu bentuk emosionalnya. Subyek berupaya meyakinkan dirinya dengan jujur, sopan

dan bahasa yang tertata. Lain halnya dengan subyek II yang takut jika ia berada di lingkungan yang *toxic*, dan apabila diterima di perusahaan terkait subyek juga takut gajinya tidak cocok. Subyek berupaya untuk berpenampilan profesional, perkenalan diri yang komunikatif dan melakukan pendekatan. Sedangkan subyek III gugup, takut, karena kepikiran lolos atau tidaknya subyek, dan apakah ia bisa menyaingi kandidat lain. Upayanya meyakinkan diri adalah boleh khawatir tapi tetap percaya diri dengan kemampuan dan selalu jujur. Subyek IV dan V memiliki kesamaan yakni merasa khawatir tidak bisa menjawab pertanyaan dari *interviewer*. Upaya subyek IV meyakinkan diri saat wawancara kerja yaitu berdoa, serta menjaga ekspresi dan komunikasi. Sedangkan upaya subyek V yakin dengan diri sendiri, mampu mendeskripsikan diri dan memberi kesan positif bagi *interviewer*. Berdasarkan penelitian Mc Carthy dan Goffin (2004) menjelaskan bahwa mahasiswa dengan *skill* yang rendah akan membutuhkan lebih banyak usaha, waktu, dan fleksibilitas, untuk menjalankan kegiatan-kegiatannya. Inilah yang menyebabkan pelamar *fresh graduate* mudah merasa gugup, dan cemas saat proses wawancara kerja. Berbeda halnya dengan pelamar yang berpengalaman yang cenderung sudah mampu mempersiapkan dirinya yang berkaitan dengan kesiapan mental dan jasmani, apabila sudah siap bekerja maka akan siap menghadapi segala situasi yang sulit yang di alami termasuk saat mengikuti wawancara kerja (Chaplin, 2006).

2. Keyakinan diri akan kemampuan dalam mengatasi masalah.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 5 subyek *fresh graduate*, semuanya merasa memiliki keyakinan diri namun dengan melakukan persiapan yang berbeda-beda. Keyakinan diri yang berbeda-beda diantaranya, Subyek I dan III melakukan persiapan dengan pengetahuan tentang posisi yang dilamar. Subyek II melakukan persiapan mental dan semuanya yang sedetail mungkin. Kesamaan dari subyek I, II, & III ini adalah berfokus pada pertanyaan yang akan diajukan oleh *interviewer*. Sedangkan pada subyek IV melakukan persiapan penampilan, pengetahuan dan tata bicara yang berfokus pada penyampaian informasinya. Sementara subyek V melakukan persiapan diri dengan belajar dan berpenampilan sopan yang berfokus pada pengetahuan dasar dari perusahaan terkait. Persiapan-persiapan yang dilakukan semua subyek merupakan hal yang dilakukan untuk membantu mereka meningkatkan keyakinan diri dalam mengatasi masalah pada kegiatan wawancara kerja. Meningkatkan keyakinan diri dapat dilakukan melalui berbagai program kegiatan atau latihan yang membantu mereka mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk dalam mengatasi masalah.

Demikian pula pada subyek berpengalaman, ketika ditanya, mereka merasa yakin dan meyakinkan dirinya untuk bisa menyelesaikan proses wawancara kerja diantaranya, subyek I meyakinkan dirinya dengan membangun relasi yang profesional serta melakukan persiapan dengan berlatih sendiri di depan cermin agar dapat menjawab pertanyaan dari *interviewer*. Pada subyek II melakukan persiapan untuk yakin saat wawancara kerja dengan melengkapi dokumen-

dokumen penting, mengubah mimik wajah *interviewer* menjadi *welcome*, dan bersikap tidak sombong. Berbeda halnya dengan subyek III yang meyakinkan dirinya dengan persiapan mengasah *skill*, memperluas relasinya dan mengikuti seminar gratis. Sementara subyek IV berusaha meyakinkan dirinya lewat komunikasi yang bagus dan istirahat yang cukup. Dan subyek V menyiapkan keyakinan dirinya dengan datang tepat waktu, mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan dan memberikan kesan positif lewat kerapian, dan bahasanya, serta melakukan *crosscheck* perusahaan yang dilamar untuk mengetahui target kerja.

Dilihat dari hasil wawancara dan observasi kepada masing-masing subyek, ada ditemukan perbedaan antara subyek *fresh graduate* dan berpengalaman. Pelamar *fresh graduate* memiliki perasaan lebih khawatir daripada subyek berpengalaman, hal ini karena minim pengalaman dan kurangnya keahlian yang dimiliki. Sementara subyek berpengalaman lebih tenang, santai dan efektif karena subyek berpengalaman dalam wawancara kerja sudah memiliki keahlian yang lebih matang. Uraian diatas menunjukkan pelamar *fresh graduate* yang belum sepenuhnya siap dan yakin dengan dirinya. Jika individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, maka ia akan mengalami kekurangan kepercayaan diri dan merasa tidak mampu mengatasi situasi yang sarat dengan tekanan serta tanggung jawab yang besar. Dengan demikian, individu tersebut menjadi kurang mampu menetapkan tujuan atau sasaran secara efektif (Brilian, 2022). Pada subyek berpengalaman mereka sudah memiliki keyakinan diri dan kesiapan kerja mengatasi masalah dalam

kegiatan wawancara kerja yang baik karena sudah melakukan persiapan yang baik juga sebelum wawancara kerja berlangsung. Menurut Fataron dan Sijabat (2019), kesiapan kerja pada individu merupakan keadaan individu secara menyeluruh, yang meliputi kesiapan fisik, mental, serta pengalaman yang dapat menunjang kemampuan individu dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan keahliannya.

3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang sudah ditetapkan

Keyakinan diri subyek *fresh graduate* terhadap jawaban yang dipaparkan saat wawancara kerja, Pada subyek I ia yakin akan bisa lulus dalam wawancara yang diselenggarakan, karena bidang yang dilamar sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan dapat menjawab rentetan pertanyaan yang diberikan. Sementara pada subyek II berusaha meyakinkan diri sepenuhnya agar lolos dalam wawancara kerja. Subjek sudah mempersiapkan diri karena tujuan utamanya untuk mendapatkan pekerjaan. Berbeda dengan subyek III ia belum yakin lolos wawancara yang diikuti, karena masih *fresh graduate* sehingga belum bisa sepenuhnya yakin dengan jawaban yang dipaparkan. Sedangkan subyek IV yakin ia bisa lolos wawancara kerja, karena ia tahu jawaban dari pertanyaan yang ditanyakan oleh *interviewer*. Dan subyek V juga merasa yakin lolos wawancara kerja karena menurutnya mampu menjawab pertanyaan dari *interviewer*. Adapun kesamaan dari semua subyek I, II, III, IV, & V yakni mereka sangat berharap untuk diterima di perusahaan terkait.

Sementara subyek berpengalaman, yakni Subyek I mengungkapkan ia yakin

akan lolos wawancara kerja karena sudah beberapa kali melewati proses wawancara kerja. Sehingga bisa memaparkan jawaban yang menurutnya tepat dan sesuai dengan pertanyaan *interviewer*. Sementara pada subyek II, ia sangat yakin akan bisa lolos dalam wawancara yang diikuti. Karena ia sudah memiliki pengalaman, optimis, mempersiapkan dokumen penting dengan sangat detail bahkan sangat antusias untuk mencapai target yaitu lolos wawancara kerja dan bisa menerima gaji yang sesuai. Selanjutnya Subyek III mengatakan ia yakin bisa lolos wawancara kerja, karena menurutnya ia merupakan pribadi yang percaya diri. Subyek IV ia memiliki target lolos kualifikasi dan berharap saat diterima tidak mengecewakan *interviewer*, jawaban yang dipaparkan oleh subyek pun sesuai dengan kemampuan dan bisa dibuktikan oleh subyek sendiri. Terakhir pada subyek V ia sangat yakin lolos wawancara, karena ia sudah melewati banyak proses dalam wawancara kerja dan memiliki keahlian dalam memberikan kesan positif seperti penampilan menarik dan komunikasi yang baik.

Semua subyek baik yang *fresh graduate* dan berpengalaman yakin akan lolos pada kegiatan wawancara kerja karena mereka sudah mempersiapkan diri dengan cara yang berbeda-beda. Setiap subyek pun mengungkapkan persentase yang berbeda satu sama lain, persentase kemampuan setiap subyek yang dipaparkan dalam mencapai target yang sudah ditetapkan berbeda dikarenakan masing-masing subyek memiliki keyakinan diri, pengalaman, motivasi, dan dukungan sosial yang berbeda, dimana hal-hal tersebut mempengaruhi individu untuk mencapai target yang sudah ditetapkan.

Efikasi diri penting dalam mencapai target, karena keyakinan akan kemampuan mampu mempengaruhi sejauh mana seseorang bersedia mengambil risiko dan bertindak untuk mencapai tujuannya.

4. Keyakinan akan kemampuan membangun motivasi, kemampuan kognitif dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil

Subyek *fresh graduate* yaitu pada Subyek I memiliki kemampuan motivasi yang kuat dapat dilihat dari subyek yang yakin dengan jawabannya. Ia melamar pekerjaan sesuai dengan *skill* yang dimiliki serta relevan dengan latar belakang pendidikannya. Ia juga mengingat target yang sudah ditetapkan sekalipun subyek mengalami *overthinking*. Pada subyek II memiliki kemampuan motivasi yang kuat walaupun merasa *minder* dengan teman yang melamar ditempat yang sama. Ia sempat berpikir bagaimana jika temannya yang akan dipilih, tetapi subyek tetap percaya diri dan tidak ragu dengan jawaban yang dipaparkan, subyek juga tetap berusaha meyakinkan *interviewer* bahwa ia bisa sesuai dengan yang diharapkan. Pada subyek ke III juga memiliki motivasi yang kuat, karena subyek mengaku tidak ada yang mengganggu pikirannya sehingga ia bisa fokus untuk menjawab pertanyaan dalam kegiatan wawancara berlangsung. Lalu pada subyek IV memiliki kemampuan motivasi yang kuat karena subyek menjaga penampilan pada kesan pertama, subyek juga mempersiapkan pengetahuannya sebelum wawancara kerja sebagai bentuk kesiapannya dalam mengikuti wawancara kerja. Terakhir pada subyek V juga memiliki motivasi yang kuat. Karena ia sudah mencari tahu tentang posisi yang

dilamar dan merasa fokus saat mengikuti wawancara kerja.

Selanjutnya pada subyek berpengalaman, Subyek I memiliki motivasi yang kuat karena ia merasa percaya diri dan bisa yakin dengan dirinya untuk dapat menyelesaikan proses wawancara yang diikuti, ia juga mengaku tidak ada yang mengganggu pikirannya selama wawancara berlangsung walaupun sebelumnya sempat merasa takut, dan gugup. Pada subyek II juga memiliki motivasi yang kuat hal ini dapat dilihat dari kesiapan subyek mengikuti proses wawancara kerja sesuai dengan deadline yang sudah diberikan perusahaan. Subyek ke III sempat mengalami *down* yang membuat ia kehilangan fokus namun subyek berdoa, dan termotivasi karena melihat teman-temannya yang sudah sukses. Itulah yang dijadikan sebagai acuannya untuk berkembang. Subyek juga mengasah *skill*, mempelajari bahasa asing, dan mengikuti seminar sebagai persiapan untuk keperluan dokumen wawancara kerja yang diikuti. Pada subyek IV lebih menjaga ekspresi dan komunikasi, subyek memiliki motivasi yang kuat dilihat dari caranya meyakinkan diri seperti berdoa dan mengurangi rasa gugup sehingga subyek fokus selama proses wawancara berlangsung. Sama halnya pada subyek V yang memiliki motivasi yang kuat juga, walaupun subyek merasa gugup dan tidak yakin pada diri sendiri karena takut jawaban yang dipaparkan tidak sesuai dengan pertanyaan yang diajukan tetapi subyek tetap berani menunjukkan *soft skill* dan pengalaman yang ia miliki.

Seperti yang telah diuraikan di atas walaupun motivasi dan cara mempersiapkannya berbeda, tetapi mereka mampu

memiliki motivasi yang kuat baik itu *fresh graduate* dan berpengalaman. Dalam hal ini efikasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam membangun motivasi yang mempengaruhi dan mengatur perilaku seseorang dalam mencapai hasil, individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.

Melalui wawancara dari aspek efikasi diri dan analisis data yang dilakukan terhadap 10 subyek *fresh graduate* dan subyek yang berpengalaman, ditemukan gambaran efikasi diri yang tiap individu mengutarakan perasaan saat wawancara, persiapan, upaya meyakinkan dirinya, target/harapan, serta hasil yang diperoleh oleh masing-masing mereka ketika menghadapi wawancara kerja. Menurut Bandura (2019), tingkat efikasi diri akan menentukan proses kognitif, respons emosional, motivasi intrinsik, dan perilaku individu. Keyakinan semacam itu dapat menimbulkan berbagai dampak yang dihasilkan. Efikasi diri mencerminkan keyakinan individu terhadap kapasitasnya dalam menjalankan suatu tugas pada tingkat kinerja yang lebih khusus (Ridho Pratomo, 2022). Efektivitas pribadi merupakan harapan yang diinginkan bagi seluruh calon yang akan mengikuti sesi wawancara pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas pribadi, semakin besar kemungkinan seorang pelamar berhasil dalam melewati tahap wawancara pekerjaan; sebaliknya, semakin rendah tingkat efektivitas pribadi, semakin kecil peluang pelamar untuk berhasil melewati proses wawancara pekerjaan.

SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelamar *fresh graduate* dan pelamar berpengalaman mengalami perasaan gugup, *nervous*, takut dan khawatir yang sama saat wawancara. Kemudian ditemukan bahwa efikasi diri *fresh graduate* dan berpengalaman menunjukkan adanya perbedaan. Pada *fresh graduate* cenderung merasa takut dan gugup karena kurangnya pengalaman, persiapan, dan keterampilan dalam menjawab pertanyaan *interviewer* serta belum sepenuhnya mengontrol emosional saat wawancara berlangsung. Sehingga dapat mengurangi kualitas jawaban *fresh graduate* dan meninggalkan kesan yang kurang baik bagi pewawancara. Sedangkan pelamar berpengalaman wawancara kerja memiliki penyampaian yang lebih tenang, mampu mengendalikan ekspresi wajah, dan memiliki persiapan yang sudah matang, punya inisiatif dalam mencari tahu informasi tentang perusahaan tersebut sebelum melamar pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis Sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 4(1), 1-14
- Akmal, M.E., Pasaribu, D.L.A., Sinulingga, V., Siltonga, U., Perangin-angin, M.D.S., & Situmorang, M. (2023). Gambaran Self Efficacy Pelamar Dalam Wawancara Kerja Secara Daring. *Cakrawala-Repositori IMWI*, 6(1), 161-173, <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v6i1.205>
- Bandura, A. (1997). *Efikasi Diri: the exercise of control*. New York: Free-man
- Brilian, N., A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Fresh Graduate Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).

- <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/39397>
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Effendy, R., & Harjanti, D. (2017). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bambang Djaja. *Program Manajemen Bisnis dan Program Studi Manajemen: Universitas Kristen Petra*, 5(1)
- Fataron, Z. A., & Sijabat, R. (2019). The pathway of strengthening the workingreadiness: A study on graduate students of Islamic Economics and Business Faculty of UIN Walisongo Semarang. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 9(3), 258–269. <https://doi.org/10.21831/jpv.v9i3.26948>
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H., (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mc Carthy, J., & Goffin, R. D. (2004). Measuring job interview anxiety: Beyond weak knees and sweaty palms. *Journal Personnel Psychology*, 57, 607–637.
- Nugraha, M. E. (2012). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*. 1(4), 56-59.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, (Online), 5(11), 7339–7365
- Rachmady, T. M. N., & Aprilia, E. D. (2018). Hubungan Adversity Quotient Dengan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Freshgraduate Universitas Syiah Kuala Correlation Adversity Quotientand the Anxiety in Facing the Working World on Fresh graduate from Syiah Kuala University. 6(1), 54–60.
- Suharsono, Y., & Istiqomah. (2014). Validitas dan Reliabilitas Skala Self Efficacy. *Jurnal Imiah Psikologi Terapan*, 02(01), 144-151, <https://doi.org/10.22219./jipt.v2i1.1776>
- Widiastini, N.M.A., Dkk. (2019). Peluang Kerja Perempuan Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Perhotelan Di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 9(2), 289-314, <https://doi.org/10.24843/JKB.2019.v09i02.p02>.
- Wilhelmy, A., Kleinnman, M., Melchers, K., & Gotz, M. (2017). Selling and Smooth Talking: Effects of Interviewer Impression Management from a Signaling Perspective. *Frontiers in Psychology*, 8(740), 1-17, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00740>
- Quora. (2019). Bagaimana rasanya melamar pekerjaan sebagai 'fresh graduate'? - Quora. Diakses pada tanggal 03 November 2023. <https://id.quora.com/Seperti-apa-pengalaman-wawancara-kerja-pertamamu>
- Nindytasari, N., Sidiq, F. U., & Santosa, T. D. (2020). Role of citizens and entrepreneurship unemployment rate in pressing college graduates. *Ligahukum*, 1(1), 110–119. Diakses pada tanggal 13 November 2023. <http://ligahukum.upnjatim.ac.id/index.php/ligahukum/article/download/102/15/>