

Self Awareness Pada Kandidat Yang Berhasil dan Gagal Pada Kegiatan Wawancara Kerja

Self Awareness of Successful and Failed Candidates at Job Interviews

Maria Intan Sari Dewi Ginting^(1*), Martina Simatupang⁽²⁾ & Ria Fitriyani Purba⁽³⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Prima Medan, Indonesia

Disubmit: 30 November 2021; Diproses: 01 Desember 2021; Diaccept: 26 Januari 2022; Dipublish: 02 April 2022

*Corresponding author e-mail: mariaintansarid@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *self awareness* pada kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Subyek utama dalam penelitian ini sebanyak 10 orang dengan karakteristik sebagai berikut: 5 kandidat yang berhasil dan 5 kandidat yang gagal dalam kegiatan wawancara kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa subyek memperlihatkan adanya perbedaan gambaran *self awareness* pada kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja yang berbeda dalam beberapa aspek. Subyek yang berhasil memiliki konsep diri yang positif, yakin dengan kemampuan yang dimiliki, memiliki harga diri yang positif, mampu menyesuaikan diri, mampu berinteraksi dengan baik di lingkungan, memiliki identitas diri yang positif, dan mampu menampilkan siapa dirinya yang sebenarnya. Sementara itu, pada subyek yang gagal biasanya memiliki konsep diri yang negatif, biasanya memiliki harga diri yang negatif, merasa malu akan dirinya, merasa benci pada dirinya sendiri, merasa dirinya kurang mampu, memiliki kecemasan yang tinggi, memiliki identitas diri yang negatif, merasa dirinya masih mempunyai banyak kekurangan, sehingga kurang berani menampilkan dirinya.

Kata Kunci: *Self-Awareness*; Konsep Diri; Harga Diri; Wawancara Kerja

Abstract

This study aims to determine the description of self-awareness in candidates who succeed and fail in job interviews. This study uses a qualitative research method with a case study approach. The main subjects in this study were 10 people with the following characteristics: 5 successful candidates and 5 unsuccessful candidates in job interviews. The results of this study indicate that the subject shows a different picture of self-awareness in candidates who succeed and fail in different job interview activities in several aspects. Successful subjects have a positive self-concept, are confident in their abilities, have positive self-esteem, are able to adapt, are able to interact well in the environment, have a positive self-identity, and are able to show who they really are. Meanwhile, the subjects who fail usually have a negative self-concept, usually have negative self-esteem, feel ashamed of themselves, feel hate for themselves, feel themselves less capable, have high anxiety, have a negative self-identity, feel them selves still has many short comings, so it is less daring to present it self.

Keywords: *Self-Awareness*; *Self-Concept*; *Self-Esteem*; *Job Interview*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.133>

Rekomendasi mensitasi:

Ginting, M. I. S.D., Simatupang, M., & Purba, R. F. (2022). *Self Awareness Kandidat Yang Berhasil dan Gagal Pada Kegiatan Wawancara kerja*. Jurnal Penelitian Pendidikan Psikologi dan keehatan (J-P3K), 3(1): Halaman 7-15.

PENDAHULUAN

Menurut Sumarni (1997), perusahaan adalah sebuah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat.

Ketatnya persaingan di dunia bisnis membuat perusahaan perlu mempersiapkan strategi agar dapat bersaing secara kompetitif.

Untuk mencapai keberhasilan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul. Berbagai cara dilakukan untuk menemukan karyawan-karyawan yang menjadi aset penting perusahaan.

Salah satu usaha tersebut dilakukan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen dan seleksi dilakukan agar menemukan kandidat terbaik. Oleh karena ketatnya persaingan dalam dunia kerja membuat banyaknya calon karyawan sadar akan kompetisi yang dihadapi.

Menurut Cascio (dalam Naibaho, 2012), proses rekrutmen karyawan merupakan suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi. Salah satu tahapan rekrutmen dan seleksi yang tak kalah penting adalah wawancara. Wawancara kerja adalah salah satu kegiatan dalam proses rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan untuk menyaring atau memilih calon karyawan atau pegawai terbaik dari pelamar yang ada. Menurut Hastuti (2017), beberapa hal yang mempengaruhi performa kandidat dalam menghadapi wawancara kerja adalah

kesiapan kerja, harapan yang terlalu tinggi, cemas karena akan dinilai, pengalaman buruk di masa lampau yang menjadi ketakutan tersendiri, ketidakmampuan menghadapi situasi baru, merasa mempunyai saingan yang lebih unggul, merasa memiliki tekanan dari pewawancara, memiliki pemikiran akan mengalami situasi bahaya, jenis kelamin, usia, konsep diri, dukungan dan motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan peneliti terhadap HRD (Human Resources Development) PT. Sumber Bumi Sawit Jadi Jaya, HRD 3 menyatakan calon karyawan yang lulus dalam wawancara kerja disebabkan memiliki kepercayaan diri atas kemampuan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga dapat diterima di perusahaan. Kemudian, calon karyawan yang gagal dalam wawancara kerja disebabkan tidak memiliki kepercayaan diri dalam dirinya sehingga perusahaan tidak dapat menerima calon pelamar tersebut di perusahaan.

Jika kandidat terbaik merasakan kegelisahan dan tekanan, maka akan berpengaruh dalam penilaian rekruter pada saat wawancara kerja, sehingga potensi dan kualitas kandidat tersebut tidak sampai terlihat oleh rekruter. (www.karipad.com)

Performa dalam wawancara berkaitan erat dengan self awareness. Rachman (2016), mengatakan bahwa self awareness adalah kemampuan melihat pola pikir serta perilaku kita yang berada pada ketidaksadaran dan mengangkatnya ke alam sadar. Menurut Fisher (dalam Ani Yuningsih, 2003) menambahkan bahwa dalam memenuhi tujuan tersebut,

seseorang harus dapat memenuhi keempat aspek kesadaran diri (self awareness) yaitu konsep diri (self concept), harga diri (self esteem), dan identitas diri yang berbeda (multiple selves).

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 ini menggunakan metode kualitatif dengan responden yang terbatas. Penelitian lainnya mengenai faking saat wawancara juga dilakukan El Akmal, dkk (2020) dimana kandidat lebih sering menampilkan tipe faking Slight Image Creation dan tipe perilaku faking yang paling jarang ditunjukkan adalah Ingratiation. Penelitian memaparkan gambaran bagi para pewawancara untuk mengenali tipe perilaku faking yang ditampilkan oleh kandidat dalam wawancara kerja.

Penelitian diatas juga sejalan dengan penelitian Law, dkk (2016) mengatakan bahwa penelitian terbaru yang dilakukan pada penggunaan Impression Management (IM) menunjukkan hasil bahwa kandidat-kandidat bisa dan bersedia menggunakan Impression Management (IM) yang menipu dalam wawancara, dan bahwa perilaku faking dapat mempengaruhi kinerja wawancara, karena pewawancara berusaha dengan teliti dalam mendeteksi perilaku faking.

Penelitian dan literatur yang mengulas mengenai performa kandidat dalam menghadapi wawancara kerja masih relatif minim dan termasuk isu yang relatif baru. Dalam urgensinya di dunia kerja, baik dari sudut pandang pelamar maupun pihak perusahaan, peneliti merasa perlu untuk meneliti lebih lanjut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian "Self awareness kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam bagaimana self awareness pada kandidat yang berhasil dan gagal dalam kegiatan wawancara kerja. Diharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang rekrutmen dan seleksi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini untuk studi lebih lanjut bagaimana gambaran self-awareness pada kandidat yang berhasil atau gagal dalam kegiatan wawancara kerja di perusahaan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat ilmu baru bagi peneliti yang kemudian dapat diaplikasikan dalam dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Poerwandari (1998), pendekatan kualitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 10 orang.

Dibagi menjadi 2 bagian yaitu 5 orang diantaranya adalah pelamar yang lulus dalam seleksi tes wawancara, dan 5 orang lainnya yaitu pelamar yang gagal dalam seleksi tes wawancara.

Setelah menyiapkan paradigma penelitian, peneliti membuat pedoman wawancara. Pedoman wawancara berisi tentang pertanyaan-pertanyaan berdasarkan aspek dari penelitian yang akan ditanyakan kepada subjek. Selanjutnya, peneliti mencari subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Pada tahap pelaksanaan penelitian peneliti harus membuat kesepakatan dengan subjek mengenai waktu dan tempat yang akan dilaksanakan wawancara berdasarkan pedoman wawancara yang sudah dibuat sebelumnya.

Dalam penelitian kualitatif yang menguji validitas dan reliabilitas itu adalah diri peneliti sendiri, karena langsung juga sebagai human instrument. Hal ini seperti dinyatakan oleh Sugiyono (2012), bahwa validasi peneliti sebagai instrumen penelitian itu meliputi: evaluasi diri tentang kedalaman pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan teori dan wawasan masalah yang sedang diteliti, kesiapan dan bekal memasuki lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan 10 (sepuluh) subyek sebagai sumber data utama, Berikut hasil penelitian mengenai aspek kesadaran diri (self awareness) pada subyek yang berhasil dalam proses seleksi di perusahaannya :

Konsep diri (self-concept)

Pada kandidat yang berhasil mengikuti wawancara kerja yaitu pada subyek I, memiliki keyakinan pada dirinya. Subjek memiliki kepercayaan diri yang cukup baik. Hal tersebut dibuktikan melalui pengakuan subjek yang mencoba untuk menenangkan diri dengan tertawa saat sebelum dilakukannya wawancara kerja, hal tersebut dilakukan agar mengurangi kecanggungan pada diri subjek.

Pada subyek II, merasa bahwa dirinya memiliki penampilan yang menarik dan rapi. Subyek memiliki sikap disiplin, saat melakukan wawancara kerja, subyek merasa dirinya gugup bertemu dengan HRD. Upaya yang dilakukan subyek untuk menenangkan diri dengan tarik napas dan berdoa.

Hal senada juga terjadi pada subyek III, dimana subyek merasa bahwa dirinya memiliki penampilan yang rapi, postur tubuh yang baik serta menarik. Subyek merasa kurang percaya diri pada pekerjaan yang dilamarnya dikarenakan setiap pekerjaan yang dilakukan masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Saat mengikuti wawancara, subyek optimis lulus dalam wawancara kerja.

Subyek IV dapat dikatakan kurang memiliki konsep diri yang baik. Hal tersebut terbukti saat subyek mengikuti wawancara kerja, subyek merasa gugup bertemu dengan HRD dan khawatir dengan hasil jika subyek tidak lulus.

Pada Subyek V juga sangat kurang dalam aspek konsep diri. Subyek V tidak jauh berbeda dengan subyek IV merasa gugup saat pertama kali bertemu dengan orang lain. Subyek takut tidak lulus dalam wawancara.

Sementara konsep diri pada subyek yang gagal dalam proses wawancara kerja terjadi pada kandidat VI yang merasa bahwa dirinya cukup rapi dalam penampilan fisik, memiliki karakter yang baik dan ramah. Subyek menyadari bahwa hal yang menarik dari dirinya adalah dalam tata kramanya saat berbicara. Namun ia menyadari bahwa ia masih belum merasa puas terhadap kemampuan (skill) yang ia miliki dikarenakan setiap mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya ia merasa hasilnya, belum baik.

Berbeda dengan subyek VII yang merasa ia dapat membuat orang-orang di sekitarnya merasa bahagia dengan cara memberikan perhatian khusus pada orang-orang terdekatnya terutama pada orang tuanya. Tidak ada masalah baginya dalam berpenampilan. Namun saat ini subyek merasa dirinya pemalu. Saat subyek melakukan wawancara kerja subyek merasa gugup karena takut tidak diterima kerja apalagi jika diberikan pertanyaan yang bersifat pribadi.

Subyek VIII merasa tidak mempunyai hal yang membanggakan dari dirinya, subyek merasa khawatir jika bertemu dengan orang lain karena subyek memiliki rasa tidak peduli dengan orang yang baru ditemuinya. Saat melakukan wawancara kerja subyek merasa gugup karena wawancara tersebut merupakan pengalaman pertamanya.

Seperti pada subyek-subyek sebelumnya, subyek IX juga merasa gugup saat mengikuti wawancara kerja. Subyek merasa takut, terutama saat memperkenalkan diri meskipun ia berusaha terlihat tenang dan memberikan senyuman.

Proses menghargai diri sendiri (self-esteem)

Subyek I dan Subyek II menunjukkan sikap yang positif ketika pertama kali bertemu dengan orang lain yaitu dengan memberikan salam. Pada subyek III tidak jauh berbeda dengan subyek I dan II dimana subyek memiliki sikap positif dengan memberikan salam dan senyuman kepada HRD. Subyek merasa telah menguasai lingkungan tempat kerja yang dilamarnya.

Pada subyek IV, juga tidak jauh berbeda dari subyek I, II dan III. Subyek IV melakukan hal yang sama jika bertemu dengan HRD yaitu dengan memberikan salam dan senyuman. Subyek merasa memiliki kepercayaan diri serta tanggung jawab dalam menyelesaikan segala pekerjaan. Subyek IV juga memiliki self-esteem yang cukup baik. Pada subyek V, subyek memiliki sikap positif yang dimana jika bertemu HRD subyek akan memberikan salam dan senyuman. Dalam memecahkan permasalahannya subyek akan menenangkan pikirannya untuk mendapatkan solusi yang tepat.

Subyek VI juga memiliki self-esteem yang cukup hal tersebut dibuktikan lewat pengakuan subyek yang ingin belajar untuk mandiri.

Self-esteem pada subyek VII masih kurang. Hal tersebut terbukti lewat pengakuan subyek yang merasa kesulitan saat memecahkan permasalahannya yang dihadapinya.

Subyek X cukup baik namun subyek masih merasa kesulitan dalam mengolah emosinya.

Identitas diri individu yang berbeda-beda (mutiple selves)

Pada subyek I, mengungkapkan bahwa dirinya memiliki karakter yang baik serta bertanggung jawab pada pekerjaan dan keluarga. Orang-orang yang di sekitarnya menganggap bahwa dirinya disiplin dan mampu menerima kritikan dari orang lain. Subyek juga merasa mampu bekerja dalam waktu yang lama. Subyek memiliki harapan pada dirinya untuk menjadi orang yang sukses.

Pada subyek II, subyek mengungkapkan bahwa dirinya menyukai bersosialisasi dengan orang-orang di lingkungan sekitarnya. Subyek juga menyadari bahwa subyek memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pendapat orang lain terhadap subyek, subyek memiliki sikap ramah. Subyek memiliki harapan untuk menjadi pribadi yang lebih baik untuk kedepannya.

Pada subyek III, mengungkapkan bahwa dirinya mudah bersosialisasi dengan lingkungan sekitarnya. menurutnya orang lain berpendapat bahwa ia merupakan pribadi yang ramah. Subyek dapat menerima kritik dan mengambil hal positif dari setiap kritikan yang didapatnya. Subyek berharap dirinya dapat menjadi seorang pemimpin seperti menjadi seorang manajer ataupun menjadi kepala rumah tangga yang bertanggung jawab.

Pada subyek IV, subyek mengungkapkan dirinya bertanggung jawab terhadap keluarga. Bahkan orang lain berpendapat bahwa ia memiliki keuletan dalam bekerja, memiliki sikap pekerja keras dan ramah. Namun saat subyek menemukan pendapat yang tidak sesuai dengan pendapatnya, ia akan protes. Ia menyadari hal ini yang masih

perlu ia perbaiki, agar mencapai kesuksesan di masa mendatang.

Pada subyek V, subyek mengungkapkan bahwa dirinya mudah bersosialisasi dengan orang lain yang ada di sekitarnya. Menurut pendapat orang lain mengenai dirinya, subyek memiliki pribadi yang tegas dan ramah, subyek mampu menerima kritikan dan berusaha memperbaikinya.

Pada subyek VI, mengungkapkan bahwa dirinya masih belum percaya diri namun pendapat orang terhadap dirinya subyek membanggakan karena subyek dapat membantu perekonomian keluarga. Subyek memiliki harapan dapat membahagiakan keluarga terutama orang tua.

Pada subyek VII, subyek mengungkapkan bahwa dirinya seorang pemalu jika bertemu orang baru. Meski demikian orang lain berpendapat bahwa dirinya memiliki sifat ceria dan humoris. Subyek merasa potensi yang dimilikinya yaitu di bidang memasak karena subyek bercita-cita menjadi seorang chef. Namun hingga saat ini ia belum berhasil mewajudkannya. Saat subyek mendapat kritikan dari orang lain, subyek memilih untuk diam. Kedepannya ia berharap ingin menjadi orang yang berguna bagi keluarganya.

Pada subyek VIII, subyek mengungkapkan bahwa subyek pekerja keras serta memiliki tenaga yang kuat sehingga subyek pantas dijadikan panutan. Subyek tidak peduli jika mendapat kritikan dan masukan dari orang lain, sehingga ia belum mampu menilai dirinya secara jelas. Namun harapan subyek bisa menjadi panutan bagi keluarganya.

Pada subyek IX, subyek merasa dirinya penyabar dan mempunyai keterampilan di bidang elektronik. Subyek memiliki sifat pendiam dan sopan santun ketika subyek mendapat kritikan dari orang lain subyek dapat menerima dan mengintropeksi dirinya sendiri. Subyek bercita-cita menjadi tentara tetapi ia tidak dapat mewujudkan impiannya, sehingga ia harus melupakan cita-citanya dan memilih bekerja di bidang lain agar memiliki kehidupan yang lebih baik ke depannya.

Pada subyek X, subyek merasa ketika kuliah banyak mendapat teori namun tidak dapat mengimplementasikannya. Subyek merasa memiliki jiwa pemimpin tetapi pendapat teman-temannya terutama orang tuanya subyek memiliki sikap cuek. Ketika subyek mendapat kritikan subyek menerima masukan tersebut serta mencoba mengevaluasi diri. Subyek bercita-cita menjadi pengusaha, tetapi dalam mewujudkan itu ia memiliki kendala dalam hal modal untuk membuka usaha. Sehingga saat ini ia harus bekerja dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas ditemukan perbedaan self awareness (kesadaran diri) kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja diperoleh informasi bahwa bahwa masing-masing subyek memiliki persamaan dan perbedaan pada konsep diri (self concept). Subyek I, II, III memiliki konsep diri yang positif dimana mereka yakin dengan kemampuan yang mereka miliki. Namun subyek IV dan V justru merasa tidak yakin dengan kemampuan mereka, meski demikian hal ini tidak mempengaruhi hasil wawancaranya. Subyek IV dan V saat wawancara merasa

gugup dikarenakan mereka mengkhawatirkan hasil dari wawancara tersebut, mereka khawatir tidak lulus dalam wawancara. Namun perasaan tersebut tidak sampai mengganggu konsentrasi kedua subyek tersebut. Keduanya tetap bisa menjawab apa yang ditanyakan oleh HRD dengan lancar. Sedangkan subyek VI, VII, VIII, IX, dan X memiliki konsep diri yang negatif. Mereka tidak yakin dengan kemampuan yang ada pada diri mereka sehingga saat ditanyakan oleh HRD mengenai keahlian (skill) mereka gugup dan kehilangan konsentrasi sehingga tidak tahu harus menjawab apa.

Individu dengan self esteem tinggi cenderung merasa puas dengan karakter dan kemampuan dirinya (Paradise dan Kernes, 2002). Pada subyek I, II, III, IV, dan V memiliki self esteem yang positif dikarenakan mereka menerima dirinya apa adanya. Penerimaan dan penghargaan diri yang positif ini memberikan rasa aman dalam menyesuaikan diri atau bereaksi terhadap stimulus dan lingkungan sosial mereka. Sedangkan subyek VI, VII, VIII, IX, dan X memiliki self esteem yang rendah, dimana mereka cenderung menilai dirinya negatif dan merasa lebih rendah dari orang lain. Subyek VI, VII, VIII, IX, dan X merasa dirinya inferior, takut atau malu, tidak menyukai dirinya, kurang mampu menerima dirinya, dan memiliki kecemasan yang lebih tinggi.

Demikian juga dengan identitas diri yang berbeda (multiple selves). Pada subyek I, II, dan III memiliki identitas diri yang positif. Mereka mampu memperlihatkan siapa diri individu yang "sebenarnya" dan memahami

keinginannya mau “menjadi apa” (idealisasi diri). Pada subyek IV dan V, meski menyadari sisi negatif yang ia miliki, namun dengan kelebihan yang ia rasakan, ia merasa akan mampu meminimalisir kekurangannya. Sementara itu subyek VI merasa dirinya lebih banyak kekurangan, namun ia masih memiliki harapan untuk membahagiakan orang tuanya. Subyek VII merasa kekurangannya lebih dominan dan hingga saat ini ia belum mampu mewujudkan apa yang ia inginkan. Subyek VIII kurang memperhatikan masukan dan reaksi orang lain terhadap dirinya, sehingga belum mampu menilai dirinya secara obyektif. Subyek IX dan X memiliki kesamaan bahwa mereka memiliki minat dan cita-cita yang berbeda dengan bidang kerja yang dilamarnya saat ini, namun karena situasi dan kondisi terpaksa melupakan keinginannya tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data di atas ditemukan perbedaan self awareness (kesadaran diri) kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja didapat bahwa masing-masing subyek memiliki gambaran yang dimiliki tentang dirinya sendiri. Hal ini dapat terjadi karena perbedaan persepsi seseorang tentang keadaan pribadinya secara fisik, psikologis, sosial dan emosional. Dalam hal ini sejalan dengan pendapat Hollandsworth, Glazeksi, & Dressel, (1978) apabila seseorang mampu mempersepsikan diri secara positif bahwa wawancara itu bukan suatu ancaman bagi dirinya maka dalam proses menghadapi wawancara kerja seseorang akan tenang. Perasaan tenang yang dialami seseorang sebelum dan selama wawancara kerja dikarenakan mereka memiliki persiapan

yang baik, sehingga mereka mampu meyakinkan pewawancara (Akmal, dkk., 2021).

Dalam gambaran perilaku pada subyek yang berhasil dan gagal pada penelitian ini, didapatkan informasi bahwa kemampuan (skill) yang baik dapat membangun hubungan antar manusia yang positif, proses belajar, kreativitas serta rasa tanggung jawab pribadi (Mayasari, 2014). Berkaitan dengan cara membangun relasi dengan orang lain, seluruh subyek sepakat mengutamakan komunikasi sebagai aspek yang penting untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan orang di sekitar mereka. Hal ini sejalan dengan salah satu manfaat self-awareness menurut Sunny (2009) adalah membangun relasi dengan orang lain. Seseorang yang dapat membangun relasi yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan rumusan masalah yang telah di sampaikan, maka kesimpulan dari penelitian ditemukan perbedaan self-awareness pada kandidat yang berhasil dan gagal pada kegiatan wawancara kerja.

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.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kemudahan dan kelancaran yang diberikan didalam proses penulisan penelitian ini. Kami juga mengucapkan terima kasih yang begitu besar kepada pihak perusahaan dan subjek didalam penelitian ini, serta kepada seluruh pihak yang telah berperan besar untuk turut serta membantu dan mendukung pada setiap proses yang ada didalam penelitian ini, sehingga menjadikan penelitian ini terlaksana dan tersampaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, El. dkk. (2020). Gambaran perilaku faking pada kegiatan wawancara. *Jurnal Psikologi*, 18 (1), 20-29.
- Akmal, El. dkk. (2021). Self awareness dan perilaku faking pada kegiatan wawancara. *Psyche 165 Journal*, 14 (1), 45-52.
- Hollandsworth, J. G., Glazeski, R. C., & Dressel, M. E. (1978). Use of social-skills training in the treatment of extreme anxiety and deficient verbal skill in the job.
- Karirpad. (2019). Wajib Diketahui Rekruter, Tips Mengurangi Stress Kandidat Ketika Wawancara Kerja”(Innovations, 2019). <https://www.karirpad.com/blog/tipsmengurangi-stress-kandidat-ketika-wawancara/2019/06/30>.
- Law, S. J., Bourdage, J., & O'Neill, T. A. (2016). To fake or not to fake: Antecedents to interview faking, warning instruction, and its impact on applicant reactions. *Original reasearch*, 7, 1-12.
- Mayasari (2014). Pengaruh keterampilan social dan efikasi diri social terhadap kesejahteraan psikologis. *Pengaruh keterampilan sosial (7)*; 98-113.
- Naibaho, H. (2012). Analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di indonesia,” *Jurnal Eksek.*, 9 (2), 583-596.
- Nur'aini, F. (2017). *Tip dan trik menghadapi wawancara kerja*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Paradise, A.W., & Kernis, M. H. 2002. Self-esteem and psychological well-being: implication of fragile self-esteem. *Journal of social and clinical psychology*, 21 (4).
- Poerwandari, E. K. (1998). “Pendekatan kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia”. Jakarta: Lembaga Pengembanagn Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rachman, E. (2016). *Sukses wawas diri*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif dalam ilmu sosial, pendidikan, kebudayaan, dan keagamaan*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, M. (1997). *Pemasaran*. Yogyakarta: Liberty.
- Sunny (2009). *Pentingnya Kesadaran Diri*. Diposting 6 April 2009. Diakses 29 November 2021 pada www.kesadarandiri.com.
- Yuningsih, A. (2003). Membangun reputasi islam melalui keterampilan interpersonal. *Jurnal Ilmiah*, 29 (4), 374-398.