

Pengaruh Penulisan Resume dan Surat Lamaran yang Menarik terhadap Kepercayaan Diri saat Wawancara Kerja

The Impact of Writing an Attractive Resume and Cover Letter on Self-Confidence During a Job Interview

Widia¹, Lipika Adbibta², Dara Lutfi Almas³, Margareta⁴

1, 2, 3, 4) Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

✉ Corresponding author:

Widia1526200@gmail.com ¹lipikaadbibta22@gmail.com ²daralutfii078@gmail.com ³amargaretaa2004@gmail.com ⁴

Abstrak

Penulisan resume dan surat lamaran kerja sering dipandang hanya sebagai persyaratan administratif dalam proses rekrutmen, padahal keduanya berpotensi memengaruhi kesiapan psikologis individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penulisan resume dan surat lamaran terhadap kepercayaan diri dalam wawancara kerja. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur, dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan terkait komunikasi profesional dan psikologi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penyusunan dokumen lamaran mendorong individu untuk mengolah dan mengevaluasi pengalaman yang dimiliki, sehingga terbentuk pemahaman diri yang lebih terstruktur. Proses ini berkontribusi pada peningkatan keyakinan diri, penurunan kecemasan, serta kesiapan dalam menghadapi wawancara. Selain itu, kepercayaan diri yang terbentuk juga berdampak pada perilaku yang lebih meyakinkan selama proses wawancara. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak karena dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman dan kondisi psikologis individu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa penulisan resume dan surat lamaran memiliki peran strategis sebagai tahap awal dalam membangun kepercayaan diri dan kesiapan mental dalam proses seleksi kerja.

Kata Kunci: Resume, Surat lamaran, Kepercayaan diri, Wawancara kerja, Kesiapan psikologis

Abstract

Resume and cover letter writing are often viewed merely as administrative requirements in the recruitment process, although they may influence an individual's psychological readiness. This study aims to analyze the effect of resume and cover letter writing on self-confidence during job interviews. The research employs a qualitative method with a literature study approach by reviewing relevant academic sources related to professional communication and work psychology. The findings indicate that the process of preparing application documents encourages individuals to organize and evaluate their experiences, leading to a more structured self-understanding. This process contributes to increased self-confidence, reduced anxiety, and better readiness for interviews. Furthermore, higher self-confidence is reflected in more convincing behavior during interviews. However, this influence is not absolute, as it is also affected by other factors such as prior experience and psychological conditions. This study concludes that resume and cover letter writing play a strategic role as an initial stage in building self-confidence and psychological readiness in the job selection process.

Keywords: Resume, Cover letter, Self-confidence, Job interview, Psychological readiness

PENDAHULUAN

Dalam proses rekrutmen kerja, resume merupakan dokumen utama yang berfungsi strategis untuk menyajikan informasi mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan pencapaian individu secara sistematis dan profesional. Resume yang disusun dengan baik tidak hanya membantu perekrut memahami kualifikasi pelamar, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam mengorganisasi dan menampilkan nilai dirinya secara efektif (Cardon, 2020; Roulin & Levashina, 2021). Namun demikian, resume sering kali masih dipandang hanya sebagai persyaratan administratif. Padahal, pada tahap awal seleksi, dokumen ini membentuk *first impression* yang secara signifikan memengaruhi persepsi profesionalitas kandidat (Xie et al., 2023). Dengan demikian, proses penilaian terhadap kandidat pada dasarnya telah dimulai sebelum interaksi langsung terjadi.

Selain resume, surat lamaran kerja memberikan dimensi yang lebih personal karena memungkinkan individu menjelaskan motivasi dan relevansi dirinya terhadap posisi yang dilamar. Dalam perspektif psikologi sosial, hal ini berkaitan dengan konsep *impression management*, yaitu upaya individu dalam membentuk persepsi orang lain terhadap dirinya (Goffman, 1959). Namun, proses ini tidak hanya berdampak pada persepsi eksternal, tetapi juga memengaruhi persepsi internal individu. Ketika seseorang mampu menyusun narasi diri yang jelas dan terstruktur, ia mulai melihat dirinya sebagai individu yang memiliki kompetensi dan nilai.

Dalam kerangka Social Cognitive Theory, kepercayaan diri atau *self-efficacy* terbentuk melalui interaksi antara faktor kognitif, perilaku, dan lingkungan (Bandura, 1997). Artinya, keyakinan individu terhadap kemampuannya tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh bagaimana ia menilai dirinya (kognitif), bagaimana ia bertindak (perilaku), dan bagaimana ia memaknai situasi di sekitarnya (lingkungan). Dalam konteks penulisan resume dan surat lamaran, lingkungan seleksi kerja memberikan tuntutan tertentu, sementara individu meresponsnya melalui proses berpikir dan tindakan menyusun dokumen. Interaksi ini secara bertahap membentuk keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi proses seleksi, termasuk wawancara kerja.

Dari sudut pandang Cognitive Behavioral, kepercayaan diri dapat dipahami sebagai hasil dari hubungan antara pikiran (*cognition*), emosi, dan perilaku. Ketika individu menilai dirinya secara positif melalui proses penulisan resume, muncul pikiran adaptif seperti "saya mampu" atau "saya memiliki pengalaman yang relevan". Pikiran ini kemudian memengaruhi kondisi emosional dengan menurunkan kecemasan dan meningkatkan rasa tenang. Selanjutnya, kondisi emosional yang stabil akan tercermin dalam perilaku yang lebih percaya diri, seperti berbicara lebih lancar dan merespons pertanyaan secara tepat. Dengan demikian, perubahan pada cara berpikir dapat memicu perubahan pada emosi dan perilaku secara simultan.

Secara lebih spesifik, proses penulisan resume dan surat lamaran melibatkan cognitive processing, yaitu proses mengolah, memilih, dan mengevaluasi pengalaman yang dimiliki. Dalam tahap ini, individu melakukan *self-appraisal*, yaitu menilai kembali kompetensi dan pencapaiannya. Penilaian ini kemudian mengalami internalization, di mana persepsi positif tersebut diadopsi menjadi keyakinan diri yang lebih kuat. Proses ini sejalan dengan prinsip dalam Social Cognitive Theory, bahwa pengalaman yang diproses secara reflektif dapat memperkuat *self-efficacy* individu.

Selain itu, dari perspektif Cognitive Behavioral, proses ini juga berperan dalam emotional regulation, yaitu kemampuan individu mengelola emosinya. Ketika individu memiliki gambaran diri yang jelas, tingkat kecemasan cenderung menurun. Hal ini penting karena kecemasan yang tinggi dapat mengganggu proses berpikir dan komunikasi saat wawancara. Dengan emosi yang lebih stabil, individu mampu menunjukkan behavioral consistency, yaitu perilaku yang lebih

terarah dan konsisten, seperti menjaga kontak mata, berbicara dengan percaya diri, dan merespons pertanyaan secara sistematis.

Namun demikian, pengaruh ini tidak bersifat absolut. Dalam beberapa kasus, individu dengan dokumen lamaran yang baik tetap dapat mengalami kepercayaan diri yang rendah, terutama jika dipengaruhi oleh pengalaman negatif atau kondisi psikologis tertentu seperti kecemasan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang kompleks, sebagaimana dijelaskan dalam Social Cognitive Theory.

Sejauh ini, penelitian mengenai *self-efficacy* lebih banyak berfokus pada kesiapan kerja secara umum. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam menjelaskan bagaimana proses awal seperti penulisan resume dan surat lamaran dapat memicu terbentuknya kondisi psikologis tersebut. Hal ini menunjukkan adanya celah dalam mengintegrasikan aspek kognitif, emosional, dan perilaku dalam tahap awal proses rekrutmen. Selain itu, masih terbatas kajian yang secara spesifik menghubungkan komunikasi tertulis dalam rekrutmen dengan pembentukan kepercayaan diri sebelum wawancara kerja, sehingga diperlukan analisis yang lebih komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penulisan resume dan surat lamaran yang menarik terhadap kepercayaan diri pelamar dalam menghadapi wawancara kerja. Fenomena ini juga relevan dengan laporan *LinkedIn Global Talent Trends* (2024) yang menunjukkan bahwa lebih dari 60% perekrut menilai kualitas resume tidak hanya dari isi pengalaman, tetapi juga dari bagaimana kandidat merepresentasikan dirinya, yang secara tidak langsung memengaruhi persepsi kepercayaan diri sebelum proses wawancara dimulai.

Meskipun proses rekrutmen sering dipahami sebagai tahapan administratif dalam menilai kandidat, pada praktiknya terdapat aspek yang lebih kompleks yang belum banyak diperhatikan, yaitu pengaruh psikologis dari dokumen lamaran terhadap kesiapan individu. Resume dan surat lamaran tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampai informasi, tetapi juga dapat membentuk persepsi diri dan tingkat kepercayaan diri pelamar sebelum memasuki tahap wawancara. Namun, dalam berbagai kajian, aspek ini masih cenderung diabaikan karena lebih menitikberatkan pada isi dokumen daripada dampaknya terhadap kondisi psikologis individu.

Kesenjangan inilah yang menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut, karena proses awal rekrutmen diduga memiliki kontribusi terhadap pembentukan *self-efficacy* dan kesiapan mental pelamar. Tanpa pemahaman yang lebih mendalam, proses penilaian kandidat berpotensi dianggap hanya bersifat teknis, padahal terdapat mekanisme psikologis yang turut memengaruhi performa individu dalam wawancara kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk menganalisis bagaimana penulisan resume dan surat lamaran dapat memengaruhi kepercayaan diri pelamar, serta menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasarinya dalam konteks komunikasi bisnis dan psikologi kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan penekanan pada analisis konseptual. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak berfokus pada perhitungan matematis atau statistik, melainkan pada pemahaman mendalam mengenai fenomena psikologis yang berkaitan dengan penulisan resume, surat lamaran, dan kepercayaan diri dalam wawancara kerja. Data yang digunakan berupa data kualitatif yang disajikan dalam bentuk narasi, sehingga memungkinkan peneliti untuk menggali hubungan makna antara konsep-konsep yang dikaji.

Penelitian ini menggunakan desain studi literatur (*library research*), yaitu dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan untuk menganalisis secara konseptual hubungan antara penulisan dokumen lamaran kerja dan pembentukan kepercayaan diri pelamar. Pendekatan deskriptif-kritis digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi serta memberikan

interpretasi terhadap keterkaitan antara kualitas resume dan surat lamaran dengan aspek psikologis seperti *self-efficacy*, regulasi emosi, dan perilaku dalam wawancara kerja.

Objek penelitian dalam studi ini berupa konsep dan teori yang berkaitan dengan penulisan resume, surat lamaran kerja, serta teori psikologi seperti *Social Cognitive Theory*, *self-efficacy*, dan pendekatan *Cognitive Behavioral*. Penelitian ini tidak melibatkan subjek manusia secara langsung, melainkan menggunakan literatur sebagai unit analisis untuk memahami mekanisme kognitif, emosional, dan perilaku yang mendasari kepercayaan diri individu dalam konteks wawancara kerja.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari buku teks, artikel jurnal ilmiah, serta publikasi akademik yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan dipilih secara purposive berdasarkan kriteria tertentu, yaitu memiliki relevansi dengan komunikasi bisnis dan psikologi kerja, memiliki kontribusi teoritis maupun empiris, serta diutamakan berasal dari publikasi terbaru (≥ 2020) untuk menjaga kebaruan kajian. Selain itu, beberapa teori klasik tetap digunakan sebagai landasan konseptual utama.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan, membaca, dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Data yang diperoleh berupa hasil kajian teoritis dan temuan empiris yang mendukung analisis mengenai hubungan antara kualitas dokumen lamaran kerja dan kepercayaan diri dalam wawancara.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif-kritis yang dipadukan dengan model analisis data kualitatif interaktif. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tahapan ini meliputi pemilihan literatur yang relevan, pengelompokan konsep berdasarkan tema seperti *cognitive processing*, *self-appraisal*, *self-efficacy*, dan *emotional regulation*, serta interpretasi kritis untuk menjelaskan bagaimana penulisan resume dan surat lamaran berkontribusi terhadap pembentukan kepercayaan diri dalam wawancara kerja. Pendekatan ini sejalan dengan model analisis data dalam penelitian kualitatif yang menekankan pada proses pengorganisasian, pengelompokan, serta interpretasi data secara sistematis untuk menghasilkan kesimpulan yang valid (Diwut et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini menunjukkan bahwa penulisan resume dan surat lamaran yang menarik berkontribusi secara signifikan terhadap pembentukan kepercayaan diri individu dalam menghadapi wawancara kerja. Temuan utama mengindikasikan bahwa dokumen lamaran tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai pemicu awal terbentuknya kesiapan psikologis pelamar. Dengan kata lain, sebelum wawancara berlangsung, individu telah melalui proses internal yang memengaruhi cara mereka berpikir, merasakan, dan bertindak.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa proses penulisan resume dan surat lamaran melibatkan *cognitive processing*, yaitu aktivitas individu dalam mengolah dan mengevaluasi pengalaman yang dimiliki. Proses ini menghasilkan *self-appraisal*, di mana individu mulai menilai kembali kompetensinya secara lebih terstruktur. Temuan ini menjawab pertanyaan penelitian bahwa kualitas dokumen lamaran berhubungan langsung dengan pembentukan persepsi diri. Ketika individu mampu mengidentifikasi dan menyusun kelebihan secara jelas, terbentuk keyakinan bahwa dirinya memiliki kapasitas yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses tersebut tidak berhenti pada aspek kognitif, tetapi berlanjut pada tahap *internalization*, yaitu ketika penilaian positif terhadap diri diadopsi menjadi keyakinan yang lebih stabil. Dalam kerangka *self-efficacy*, hal ini

menjelaskan bagaimana keyakinan individu terbentuk melalui proses reflektif, bukan secara spontan. Interpretasi ini mengindikasikan bahwa kepercayaan diri dalam wawancara bukan hanya hasil dari pengalaman langsung, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana individu memaknai pengalaman tersebut sebelum wawancara terjadi.

Dari sisi emosional, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kualitas dokumen lamaran dengan regulasi emosi. Individu yang memiliki resume dan surat lamaran yang tersusun dengan baik cenderung mengalami penurunan tingkat kecemasan (*anxiety reduction*) dan peningkatan rasa siap. Hal ini penting karena kondisi emosional yang stabil memungkinkan individu untuk berpikir lebih jernih dan merespons situasi wawancara secara lebih efektif. Dengan demikian, kepercayaan diri tidak hanya terbentuk secara kognitif, tetapi juga diperkuat melalui kondisi emosional yang lebih terkendali.

Implikasi dari kondisi kognitif dan emosional tersebut terlihat pada aspek perilaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu yang memiliki keyakinan diri yang lebih kuat cenderung menampilkan behavioral consistency, seperti kemampuan berbicara yang lebih lancar, menjaga kontak mata, serta memberikan jawaban yang lebih terstruktur. Hal ini menegaskan bahwa kepercayaan diri memiliki dampak langsung terhadap performa nyata dalam wawancara kerja. Dengan kata lain, dokumen lamaran berkontribusi secara tidak langsung terhadap penilaian pewawancara melalui perubahan perilaku kandidat.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini sejalan dengan kajian yang menekankan pentingnya *self-efficacy* dalam meningkatkan performa wawancara kerja. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dengan menunjukkan bahwa pembentukan *self-efficacy* tidak hanya berasal dari pengalaman kerja atau pelatihan, tetapi juga dapat dipicu melalui proses sederhana seperti penulisan resume dan surat lamaran. Dengan demikian, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa tahap awal dalam proses rekrutmen memiliki peran yang lebih signifikan daripada yang selama ini dipahami.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak. Dalam beberapa kasus, individu tetap menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang rendah meskipun memiliki dokumen lamaran yang baik. Hal ini mengindikasikan adanya faktor lain seperti pengalaman sebelumnya, kondisi psikologis, dan tingkat kecemasan yang turut memengaruhi kepercayaan diri. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepercayaan diri merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor kognitif, emosional, dan pengalaman individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penulisan resume dan surat lamaran tidak hanya memiliki fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai proses psikologis yang membentuk kesiapan individu dalam menghadapi wawancara kerja. Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas dokumen lamaran perlu dipandang sebagai bagian penting dalam membangun kepercayaan diri dan meningkatkan peluang keberhasilan dalam proses seleksi kerja.

Tabel

Tabel 1. Hubungan Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Deskripsi	Dampak
Penulisan Resume	Kejelasan informasi, struktur, relevansi pengalaman	Kemampuan menyusun data diri secara sistematis	Meningkatkan persepsi kompetensi diri
Surat Lamaran	Narasi diri, motivasi, kesesuaian posisi	Kemampuan menjelaskan nilai diri secara personal	Memperkuat keyakinan diri
Self-Efficacy	Keyakinan kemampuan, kesiapan mental	Persepsi individu terhadap kemampuannya	Meningkatkan kepercayaan diri

Kepercayaan Diri	Ketenangan, kejelasan komunikasi	Kondisi psikologis saat wawancara	Meningkatkan performa wawancara
------------------	----------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------

Tabel 2. Mekanisme Psikologis yang Terjadi

Tahap	Konsep Psikologis	Penjelasan Sederhana	Dampak
1	Cognitive Processing	Mengolah & memilih pengalaman	Memahami kekuatan diri
2	Self-Appraisal	Menilai kemampuan diri	Menyadari kompetensi
3	Internalization	Mengadopsi keyakinan	Percaya diri terbentuk
4	Emotional Regulation	Mengelola emosi	Mengurangi kecemasan
5	Behavioral Consistency	Perilaku stabil	Tampil lebih meyakinkan

Tabel 3. Integrasi Teori dalam Penelitian

Teori	Fokus Utama	Peran dalam Penelitian
Social Cognitive Theory	Interaksi kognitif, perilaku, lingkungan	Menjelaskan terbentuknya self-efficacy
Self-Efficacy	Keyakinan kemampuan diri	Dasar kepercayaan diri
Cognitive Behavioral	Pikiran → emosi → perilaku	Menjelaskan perubahan psikologis
Impression Management	Pengelolaan kesan	Menjelaskan fungsi resume & surat lamaran

Tabel 4. Dampak Resume & Surat Lamaran terhadap Wawancara

Aspek	Sebelum (Dokumen Lemah)	Sesudah (Dokumen Kuat)
Kognitif	Ragu, tidak jelas	Yakin, terstruktur
Emosi	Cemas, gugup	Tenang, stabil
Perilaku	Jawaban tidak terarah	Jawaban jelas & lancar
Persepsi Diri	Tidak yakin	Percaya diri
Performa Wawancara	Kurang optimal	Lebih meyakinkan

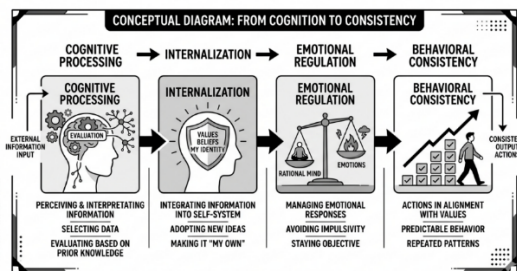
Tabel 5. Model Konseptual Penelitian

Tahapan	Variabel	Proses	Output
Input	Resume & Surat Lamaran	Penyusunan dokumen	Representasi diri
Proses Kognitif	Cognitive Processing & Self-Appraisal	Evaluasi diri	Pemahaman diri
Proses Psikologis	Self-Efficacy & Emotional Regulation	Pembentukan keyakinan	Kepercayaan diri
Output	Perilaku Wawancara	Behavioral Consistency	Performa wawancara

Gambar



Gambar 1. Model Konseptual Pengaruh Penulisan Resume dan Surat Lamaran terhadap Kepercayaan Diri Wawancara



Gambar 2. Mekanisme Psikologis Pembentukan Kepercayaan Diri dalam Wawancara
Sumber: Widia et al., 2026

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penulisan resume dan surat lamaran berperan sebagai pemicu awal terbentuknya kepercayaan diri dalam wawancara kerja melalui mekanisme psikologis yang berlapis. Secara analitis, hal ini dapat dijelaskan melalui proses *cognitive processing*, yaitu aktivitas individu dalam mengorganisasi pengalaman menjadi narasi yang terstruktur. Proses ini berfungsi sebagai bentuk *cognitive restructuring* yang memperjelas identitas profesional individu. Penelitian empiris menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *job search self-efficacy* yang tinggi memiliki probabilitas lebih besar untuk memperoleh pekerjaan serta menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat *self-efficacy* rendah (Saks & Ashforth, 2020).

Lebih lanjut, proses kognitif tersebut berkembang menjadi *self-appraisal* dan kemudian diinternalisasi menjadi *self-efficacy*. Dalam kerangka teori Bandura, *self-efficacy* terbentuk terutama melalui pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) yang diolah secara reflektif (Bandura, 1997). Dalam konteks ini, resume berfungsi sebagai media yang “memvisualisasikan” pengalaman keberhasilan tersebut. Hal ini diperkuat oleh penelitian *Journal of Applied Psychology* yang menemukan bahwa karakteristik resume yang terstruktur dan relevan memiliki hubungan signifikan dengan peluang pemanggilan wawancara, yang secara tidak langsung meningkatkan persepsi kompetensi diri pelamar (Xie et al., 2023). Dengan kata lain, dokumen lamaran tidak hanya memengaruhi penilaian eksternal, tetapi juga membentuk keyakinan internal individu.

Dari sisi emosional, penelitian ini menemukan bahwa kualitas dokumen lamaran berhubungan dengan penurunan kecemasan sebelum wawancara. Secara empiris, meta-analisis menunjukkan bahwa kecemasan wawancara (*interview anxiety*) memiliki korelasi negatif terhadap performa wawancara ($r \approx -0.30$), sementara kepercayaan diri memiliki korelasi positif terhadap performa (Huffcutt et al., 2011). Hal ini menunjukkan bahwa faktor emosional memainkan peran penting dalam menentukan kualitas performa individu. Dalam perspektif *Cognitive Behavioral*, pikiran yang lebih positif mengenai kompetensi diri (hasil dari proses penulisan resume) akan menghasilkan emosi yang lebih stabil, sehingga individu mampu mengontrol responsnya dalam situasi wawancara (Greenberger & Padesky, 1995).

Selain itu, data empiris juga menunjukkan bahwa self-efficacy berperan sebagai mediator antara kesiapan psikologis dan perilaku aktual. Penelitian longitudinal menemukan bahwa individu dengan self-efficacy tinggi menunjukkan intensitas pencarian kerja yang lebih tinggi dan strategi komunikasi yang lebih efektif selama proses seleksi (Wanberg et al., 2020). Hal ini relevan dengan temuan penelitian ini, di mana kepercayaan diri yang terbentuk dari proses penulisan dokumen tercermin dalam *behavioral consistency*, seperti kemampuan menjawab pertanyaan secara sistematis dan mempertahankan komunikasi yang meyakinkan.

Namun demikian, hubungan antara kepercayaan diri dan performa tidak selalu linear. Beberapa studi menunjukkan bahwa self-efficacy yang terlalu tinggi tanpa didukung kompetensi aktual dapat menghasilkan overconfidence yang justru berdampak negatif terhadap performa (Bolino et al., 2021). Selain itu, terdapat bukti bahwa faktor seperti pengalaman wawancara sebelumnya dan kondisi psikologis individu (misalnya kecemasan sosial) dapat memoderasi hubungan antara self-efficacy dan performa wawancara (McCarthy & Goffin, 2004). Hal ini memperkuat temuan penelitian bahwa penulisan resume dan surat lamaran bukan satu-satunya faktor penentu, melainkan bagian dari sistem psikologis yang lebih kompleks.

Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, studi ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa pembentukan kepercayaan diri tidak selalu bergantung pada pengalaman jangka panjang. Sebagian besar penelitian terdahulu menekankan bahwa self-efficacy berkembang melalui pelatihan atau pengalaman kerja (Chiesa et al., 2021). Namun, temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa aktivitas sederhana seperti penulisan resume dan surat lamaran juga dapat berfungsi sebagai intervensi psikologis awal yang berpotensi memengaruhi kesiapan mental individu.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa penulisan resume dan surat lamaran memiliki pengaruh yang bersifat tidak langsung (*indirect effect*) terhadap performa wawancara melalui mekanisme kognitif, emosional, dan perilaku. Pengaruh ini didukung oleh data empiris yang menunjukkan bahwa self-efficacy, kecemasan, dan perilaku komunikasi memiliki hubungan yang signifikan dengan hasil wawancara. Dengan demikian, dokumen lamaran tidak dapat lagi dipandang sekadar sebagai alat administratif, melainkan sebagai bagian integral dari proses pembentukan kesiapan psikologis dalam dunia kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian serta hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa penulisan resume dan surat lamaran kerja berkontribusi secara signifikan dalam membentuk kepercayaan diri individu saat menghadapi wawancara kerja. Proses penyusunan dokumen lamaran mendorong terjadinya *cognitive processing*, yaitu individu mengolah dan mengevaluasi pengalaman yang dimilikinya, sehingga menghasilkan pemahaman diri yang lebih terstruktur. Proses ini berkembang menjadi *self-appraisal* dan diinternalisasi menjadi *self-efficacy*, yang berperan sebagai dasar utama terbentuknya kepercayaan diri. Selain itu, kejelasan dokumen juga membantu regulasi emosi dengan menurunkan kecemasan dan meningkatkan kesiapan mental, sehingga individu mampu menampilkan perilaku yang lebih meyakinkan dalam wawancara.

Namun demikian, pengaruh tersebut tidak bersifat absolut. Kepercayaan diri dalam wawancara kerja tetap dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman sebelumnya, kondisi psikologis, dan kemampuan aktual individu. Oleh karena itu, penulisan resume dan surat lamaran dapat dipahami sebagai pemicu awal (*initial trigger*) dalam proses pembentukan kepercayaan diri, bukan sebagai satu-satunya penentu. Temuan ini menegaskan bahwa tahap awal dalam proses rekrutmen memiliki peran strategis sebagai bentuk intervensi psikologis sederhana yang berpotensi meningkatkan kesiapan mental dan peluang keberhasilan individu dalam wawancara kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175–1184.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman.
- Bolino, M. C., Long, D. M., & Turnley, W. H. (2021). Impression management in organizations: Critical questions, answers, and areas for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 377–406.
- Cardon, P. W. (2020). *Business communication: Developing leaders for a networked world* (3rd ed.). McGraw-Hill Education.
- Chiesa, R., Van der Heijden, B. I. J. M., Mazzetti, G., Mariani, M. G., & Guglielmi, D. (2021). It is all in the game: How self-efficacy and perceived employability affect job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103528.
- Diwut, K., et al. (2020). Analisis data kualitatif dalam penelitian sosial. *Jurnal Pendidikan dan Penelitian Sosial*, 5(2), 120–130.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Doubleday.
- Greenberger, D., & Padesky, C. A. (1995). *Mind over mood: Change how you feel by changing the way you think*. Guilford Press.
- Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Stone, N. J. (2011). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 325–339.
- LinkedIn Talent Solutions. (2024). *Global talent trends report*. LinkedIn. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/global-talent-trends>
- McCarthy, J. M., & Goffin, R. D. (2004). Measuring job interview anxiety: Beyond weak knees and sweaty palms. *Personnel Psychology*, 57(3), 607–637.
- Roulin, N., & Levashina, J. (2021). Impression management and faking in job interviews and resumes. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 487–512.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2020). Job search and employment outcomes: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103369.
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 315–337.
- Widia, A., et al. (2026). Pengaruh penulisan resume dan surat lamaran yang menarik terhadap kepercayaan diri saat wawancara kerja. *Journal of Law, Economics, and Engineering* hlm. 7-8.
- Xie, Y., Zhang, Y., & Chen, Z. (2023). Resume characteristics and hiring outcomes: Evidence from large-scale recruitment data. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 567–582.