

## ORIENTASI KEPATUTAN SOSIAL DAN RESPONS TIPUAN PADA ALAT UKUR DALAM KONTEKS SELEKSI KERJA

Wahyu Widhiarso

Fakulta Psikologi Universitas Gadjah Mada  
Jl. Humaniora No. 1 Bulaksumur Yogyakarta 55281  
Email : wahyu\_psy@ugm.ac.id

**Abstract.** *This study examined the correlation between social desirability with the magnitude of the individuals' intensity to fake their responses on personality measurement in the context of job selection. Social desirability bias is defined as the tendency of individuals to give a response in a certain manner that will be viewed favorably by others. 90 students participated in the quasi experimental under within-subject design with two occasions. At the first occasion, participants were asked to complete the five-factor personality scale in an honest way (neutral condition) whereas in the second occasions they were asked to complete as if they are applicants who follow the employment selection (motivational condition). Intensity of faking was operationalized by the differences between both conditions. Data analysis suggests three findings: (a) personality measurement using self-reported techniques was vulnerable to faking when applied to employment selection. (b) There are individual differences in the amount of faking. (c) Social desirability can explain these individual differences, with the effect size between 2% to 20%. This study recommends that the using instrument to measure personality should be modified before it was applied to the selection process with respect to content of indicators and the impact of social desirability.*

**Keywords :** *Social desirability, faking on response, five-factors personality*

**Abstrak:** *Penelitian ini menguji hubungan antara kepatutan sosial dengan jarak dari intensitas individual untuk memalsukan respon mereka pada pengukuran kepribadian dalam konteks seleksi kerja. Bias kepatutan sosial didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk memberikan tanggapan pada suatu sikap tertentu yang akan dilihat baik oleh orang lain. 90 partisipan mengikuti kuasi eksperimen dengan desain within-subject yang dibagi menjadi dua perlakuan. Perlakuan pertama, partisipan diminta untuk melengkapi lima skala faktor kepribadian dengan jujur (kondisi netral) dan dalam perlakuan kedua, partisipan diminta melengkapi jawaban seakan mereka merupakan pelamar yang mengikuti seleksi karyawan (kondisi motivasi). Intensitas tiruan diukur dengan perbedaan diantara dua kondisi. Hasil temuannya adalah (a) Pengukuran kepribadian menggunakan teknik self-reported mudah untuk ditipu ketika diterapkan dalam seleksi kerja. (b) Terdapat perbedaan individual pada jumlah tipuan. (c) Kepatutan sosial dapat menjelaskan perbedaan individual ini, dengan ukuran dampak antara 2% sampai 20%. Penelitian ini menyarankan bahwa penggunaan instrumen untuk mengukur kepribadian harus dimodifikasi sebelum digunakan dalam proses seleksi dengan mematuhi kandungan dari indikator-indikator dan dampaknya pada kepatutan sosial.*

**Kata Kunci:** *Kepatutan sosial, respon tipuan, lima faktor kepribadian*

## PENDAHULUAN

Dalam kancah penelitian di bidang ilmu sosial, skala atau kuesioner merupakan instrumen pengukuran yang populer dibanding dengan lainnya. Disamping prosedur administrasinya mudah dilakukan, pengembangan skala relatif sederhana jika dibandingkan dengan instrumen jenis lainnya. Cukup dengan meminta responden melengkapi butir pernyataan di dalam skala, data dari responden dalam ukuran besar dapat dicapai. Selain dari sisi kemudahannya, skala juga terbukti memprediksi performansi kerja karyawan sehingga menjadi salah satu instrumen utama dalam analisis jabatan (Meyer, Foster, & Anderson, 2006). Meski banyak kelebihan yang ditawarkan namun penggunaan skala masih memiliki keterbatasan, salah satunya adalah keakuratan respons yang diberikan responden yang memiliki motif tertentu. Pertanyaan yang menekankan pada keakuratan respons ini muncul karena prosedur yang dipakai untuk melengkapi skala adalah pelaporan secara mandiri. Dengan prosedur ini responden dapat dengan sengaja memodifikasi responsnya untuk menunjukkan informasi yang berbeda dengan apa yang dialami dan dirasakannya.

Motif-motif yang melatar belakangi modifikasi respons tersebut bermacam-macam, misalnya untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan secara sosial. Penelitian menunjukkan bahwa dalam proses pengukuran untuk keperluan penelitian motif-motif tersebut tidak muncul karena responden tidak mendapatkan keuntungan secara langsung dari skor yang dihasilkan (Peterson dkk., 2011). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengukuran psikologi yang berbentuk skala dengan format pelaporan diri, baik berbentuk kuesioner atau inventori rentan terhadap respons tipuan (Marcus, 2009). Individu dapat dengan sengaja meningkatkan skor untuk menunjukkan kesan positif mengenai profil kepribadian mereka (Nguyen, Biderman, & McDaniel, 2005). Hasil analisis protokol verbal yang dilakukan oleh Robie dkk. (2007) untuk mengeksplorasi motivasi pelamar pekerjaan (aplikan) menunjukkan bahwa aplikan cenderung memberikan respons menipu saat mereka mengisi skala. Dari

dua belas aplikan yang mereka teliti, tiga orang terbukti memberikan respons tipuan setelah hasil pengukuran yang dilakukan diverifikasi lebih lanjut melalui analisis kualitatif.

Penelitian lain menemukan bahwa sejumlah aplikan memalsukan respons mereka terhadap instrumen yang diberikan. Sekitar 30 hingga 50 persen aplikan dapat meningkatkan nilai mereka ketika melamar pekerjaan. Dari statistik ukuran efek (*effect sizes*) disimpulkan bahwa respons tipuan memberikan dampak yang cukup besar terhadap skor perolehan dari pengukuran faktor ketelitian (Griffith dkk., 2007).. Namun, ketika respons tipuan tidak dilakukan ukuran efek tersebut nilainya kecil. Dampak respons tipuan terhadap penurunan validitas empirik alat ukur dilaporkan oleh Komar dkk. (2010). Melalui studi tersebut mereka juga menemukan bahwa validitas empirik alat ukur dapat menurun secara signifikan akibat adanya respons tipuan.

Penelitian-penelitian telah mencapai konsensus bahwa pada konteks seleksi kerja, aplikan cenderung memberikan respons tipuan pada instrumen yang diberikan kepada mereka (Griffith dkk., 2007). Namun demikian, penelitian juga menemukan bahwa tidak semua aplikan berhasil dalam memberikan respons tipuan sehingga lolos dalam seleksi kerja. Misalnya penelitian Brown dan Harvey (2003) yang menemukan bahwa skor yang dihasilkan oleh responden yang memiliki motivasi mendapatkan pekerjaan dan responden netral cenderung setara. Penelitian Hogan dkk. (2007) juga menemukan hasil yang sama karena peningkatan skor individu sebagai aplikan masih dalam rentang eror standar skor mereka ketika tidak berposisi sebagai aplikan. Penelitian Hogan tersebut dilakukan pada 5,266 aplikan yang tidak lolos dalam proses seleksi kerja. Pengukuran kedua dengan menggunakan instrumen yang sama didapatkan hanya 5,2 persen yang mampu meningkatkan skor mereka di atas eror standar.

Dengan hasil penelitian tersebut, pertanyaan yang muncul adalah faktor apa yang berkaitan dengan intensitas respons tipuan seorang aplikan. Sejumlah peneliti telah mencoba menjawab pertanyaan ini. Mahar dkk. (2006) menemukan bahwa respons tipuan didasarkan pada stereotip subjektif mengenai profil

karyawan yang ideal. Misalnya stereotip karyawan yang ideal dalam bidang marketing adalah mereka yang memiliki kemampuan komunikasi dan keterampilan sosial yang optimal. Peterson dkk. (2009) menekankan pada situasi seleksi dan menemukan bahwa besarnya respons tipuan oleh aplikasi terkait dengan rasio aplikasi yang diterima dalam seleksi. Sementara itu penelitian lain menemukan bahwa variabel demografi (jenis kelamin, latar belakang budaya) dan kemampuan kognitif juga mempengaruhi peningkatan skor aplikasi (Lii & Wong, 1982; Wrensen & Biderman, 2005).

Salah satu variabel yang memiliki kemiripan dengan respons tipuan dan belum banyak dieksplorasi keterkaitannya dengan respons tipuan adalah kepatutan sosial (*social desirability*). Kepatutan sosial adalah perilaku individu dalam merespons alat ukur dengan mendasarkan diri pada stereotip yang berlaku di masyarakat (Lii & Wong, 1982). Respons yang mengandung kepatutan sosial adalah respons yang didasari pada upaya untuk meningkatkan kesamaan dengan karakteristik individu yang diharapkan masyarakat (Sjostrom & Holst, 2002). Dengan kata lain, respons kepatutan sosial adalah menegaskan yang baik sekaligus menyembunyikan yang buruk dalam diri individu.

Paulhus (1984) membedakan respons kepatutan sosial menjadi dua jenis, yaitu manajemen impresi (*impression management*) yang menjelaskan upaya untuk meningkatkan daya tarik orang lain terhadap dirinya dan penipuan diri (*self deception*) yang menjelaskan bentuk pertahanan diri individu ketika menghadapi situasi yang menekan atau membahayakannya. Manajemen impresi mengandung unsur kesengajaan sedangkan penipuan diri tidak. Oleh karena manajemen impresi lebih mudah untuk direduksi atau dikendalikan dalam analisis tetapi penipuan diri lebih sulit dikendalikan. Paulhus (2002) melihat bahwa perbedaan respons kepatutan manajemen impresi dan penipuan diri merupakan perbedaan kepatutan sosial apabila ditinjau berdasarkan proses kesadaran. Manajemen impresi didorong oleh kesadaran individu sedangkan penipuan diri didorong oleh aspek ketidaksadaran individu.

Di sisi lain, kepatutan sosial cenderung dilihat sebagai ciri yang bersifat menetap

dibanding dengan ciri yang bersifat temporer (Schmitt & Steyer, 1993). Penjelasan tersebut didapatkan dari hasil analisis berbasis perbedaan ciri sifat temporer dan stabil atau lebih dikenal dengan status dan sifat (*state-trait*). Mereka menemukan bahwa porsi varians ciri sifat pada variabel kepatutan sosial lebih besar dibanding varians status. Dengan kata lain, orientasi individu terhadap kepatutan sosial merupakan sebuah kebiasaan dan merupakan atribut individual yang stabil dan menetap. Kepatutan sosial juga merupakan pendorong munculnya respons eror ketika individu melengkapi skala. Eror tersebut muncul karena individu yang berorientasi pada kepatutan sosial cenderung memilih opsi respons yang menghasilkan skor tinggi pada butir-butir yang dapat menunjukkan kelebihan individu di mata sosial, menilai diri mereka terlalu tinggi atau cenderung memilih opsi respons yang ekstrim (Tilgner, Wertheim, & Paxton, 2004).

#### **Kepatutan Sosial Dan Respons Tipuan.**

Sejumlah penelitian telah mengeksplorasi keterkaitan antara respons kepatutan sosial dengan respons tipuan dalam konteks seleksi kerja. Barrick dan Mount (1991) mengulas bahwa individu yang berorientasi pada kepatutan sosial memiliki kemungkinan besar akan mendapatkan skor yang tinggi dalam konteks seleksi kerja. Skor individu yang memiliki motif mendapatkan sesuatu cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan yang individu yang tidak memiliki motif. Dalam konteks seleksi kerja motif tersebut adalah lolos seleksi. Pernyataan ini juga didukung oleh Jackson dkk. (2000) yang mengatakan bahwa dalam kondisi seleksi personil, respons kepatutan sosial sering muncul karena pada saat seleksi subjek berusaha untuk memberikan impresi yang positif.

Secara teoritik orientasi individu terhadap kepatutan sosial memiliki keterkaitan yang besar dengan respons tipuan. Bahkan Dudley dkk. (2005) mengoperasionalkan pengertian respons tipuan sebagai besarnya skor individu pada skala kepatutan sosial. Dasar yang dipakai oleh mereka adalah butir-butir di dalam skala kepatutan sosial berisi indikator-indikator perilaku yang sering dilakukan oleh individu meski dari kaca mata sosial perilaku tersebut

kurang pantas. Misalnya perilaku pernah berbohong atau membicarakan orang lain. Dengan demikian ketika individu menegasikan atau mengingkari perilaku-perilaku tersebut kemungkinan besar mereka telah memberikan respons tipuan. Individu yang memiliki kecenderungan seperti ini dapat dipastikan akan berbohong pula ketika mereka merespons alat ukur dalam seleksi karyawan.

Penelitian telah menemukan keterkaitan respons yang mengandung kepatutan sosial dengan laporan diri individu mengenai kompetensi mereka (Blair & Coyle, 2005) serta pendapat mereka mengenai isu-isu yang sensitif secara sosial seperti perilaku seksual atau penggunaan obat-obatan terlarang (van de Mortel, 2008). Dengan hanya mengkorelasikan kepatutan sosial dengan skor dari skala lain, pertanyaan berapa besar peran kepatutan sosial dalam mendorong individu memberikan respons tipuan belum dapat dijelaskan. Korelasi antara kepatutan sosial dengan pelaporan kompetensi diri yang dilaporkan oleh Blair dan Coyle (2005) hanya menunjukkan peranan kepatutan sosial terhadap tingginya skor dari skala lain, namun belum menunjukkan peranan kepatutan sosial terhadap besarnya intensitas respons tipuan individu. Tingginya pelaporan kompetensi individu bukan sepenuhnya merupakan bagian dari upaya individu untuk memberikan impresi positif, karena masih ada dimensi lain yang terlibat yaitu penipuan diri. Penipuan diri merupakan gaya individu dalam merespon alat ukur yang tidak didasari motif yang disengaja. Oleh karena itu dibutuhkan desain tertentu untuk mengurai lebih lanjut keterkaitan kepatutan sosial dengan dua dimensi di dalamnya.

Berbagai desain penelitian untuk mengeksplorasi respons tipuan diperkenalkan oleh peneliti. Salah satu desain yang cukup populer adalah menggunakan studi kuasi eksperimental dengan memodifikasi situasi yang dialami partisipan (Griffith dkk., 2007). Situasi yang dibangun adalah (1) situasi netral, yaitu situasi yang umumnya terkait dengan proses penelitian yang hasilnya tidak berdampak secara langsung dengan partisipan dan anonimitas partisipan tetap terjaga, (2) situasi seleksi, yaitu seakan-akan partisipan sedang mengikuti seleksi

pekerjaan sehingga harus menunjukkan performansi mereka secara optimal melalui instrumen pengukuran yang diberikan, dan (3) situasi peringatan, yaitu situasi ketika pelaksana pengukuran memberikan peringatan bahwa di dalam alat ukur yang diberikan terdapat item-item yang mendeteksi kebohongan. Skor hasil pengukuran pada ketiga situasi tersebut kemudian dibandingkan untuk melihat ketahanan instrumen pengukuran terhadap respons tipuan. Penelitian-penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa prosedur ini mampu mengungkap seberapa jauh ketahanan pengukuran kepribadian terhadap respons tipuan (Thumin & Barclay, 1993). Penelitian ini mengadopsi desain tersebut namun hanya dengan mengkondisikan dua situasi, yaitu situasi netral dan situasi seleksi. Pada situasi seleksi, partisipan diminta untuk membayangkan diri mereka sebagai aplikasi yang sedang mengikuti seleksi kerja.

Berdasarkan uraian teoritik di muka penulis mengajukan tiga hipotesis penelitian. Pertama, pengukuran kepribadian rentan terhadap respons tipuan yang ditunjukkan oleh kemampuan individu untuk memberikan respons tipuan dengan cara meningkatkan skor dari kondisi jujur ke kondisi menipu. Kedua, terdapat perbedaan individual dalam memberikan respons tipuan. Hal ini ditunjukkan dengan intensitas respons tipuan yang berbeda-beda, terlihat dari variasi skor selisih antara kondisi jujur dan menipu. Ketiga individu yang memiliki kecenderungan terhadap kepatutan sosial yang tinggi cenderung meningkatkan skor mereka lebih besar daripada individu yang kurang memiliki kecenderungan terhadap kepatutan sosial.

## METODE PENELITIAN

**Partisipan.** Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Psikologi UGM. Jumlah partisipan adalah 92 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel purposif. Dari 92 partisipan, data yang dapat dianalisis adalah 90 partisipan karena dua orang tidak mengisi skala secara lengkap. Partisipan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang dan perempuan sebanyak 51 orang.

Partisipan memiliki usia antara 19 hingga 23. Pelaksanaan eksperimen dilakukan di kelas setelah mereka mengikuti perkuliahan (2 kelas mata kuliah). Sebelum melakukan eksperimen peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan kegiatan yang dilakukan. Isian *inform consent* diberikan sebelum partisipan berpartisipasi dalam penelitian dan tidak ada partisipan yang menolak untuk mengikuti penelitian ini. Pelaksanaan eksperimen memakan waktu sekitar 30 menit. Tidak ada kredit yang didapatkan oleh mahasiswa atas partisipasinya dalam eksperimen akan tetapi sebagai penggantinya, peneliti memberikan souvenir untuk tiap partisipan.

**Instrumen Pengukuran. Pengukuran Kepribadian.** Instrumen yang dipakai untuk mengukur adalah Inventori Kepribadian Lima Faktor yang diadaptasi oleh peneliti dari *Big Five Inventory (BFI)* yang dikembangkan oleh John, Donahue, & Kentle (1991). Instrumen ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari lima alternatif respons. Cara pengukurannya adalah pelaporan mandiri (*self report*) yang meminta subjek untuk merespon butir-butir pernyataan menggambarkan berbagai karakteristik individu. Respon yang disediakan ada lima alternatif respons dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju dengan penyekoran butir bergerak dari 1 hingga 5. Skala ini mengukur lima faktor kepribadian antara lain ekstraversi (*extroversion*), keramahan (*agreeableness*), ketelitian (*conscientiousness*), neurotisisme (*neuroticism*) dan keterbukaan (*openness*). Contoh butir pada masing-masing faktor antara lain sebagai berikut. Menjadi penggerak dalam kelompok (ekstraversi, butir 1), memiliki sedikit kepedulian terhadap orang lain (keramahan, butir 2), selalu mempersiapkan diri sebelum melakukan sesuatu (ketelitian, butir 3), mudah meredakan perasaan tertekan (kestabilan emosi, butir 4) dan memiliki banyak kosa kata (ekstraversi, butir 5). Penyekoran butir pada faktor neurotisisme dalam penelitian ini dilakukan secara terbalik sehingga semakin tinggi skor faktor ini menunjukkan semakin tinggi kestabilan emosi subjek. Prosedur ini sesuai dengan pernyataan John, Donahue, & Kentle (1991) yang mengatakan bahwa penyekoran BFI pada faktor neurotisisme dapat dilakukan secara terbalik.

BFI versi Bahasa Indonesia telah diujicobakan oleh peneliti pada sampel mahasiswa (N=185) yang menghasilkan nilai reliabilitas ( $\alpha$ ) sebagai berikut ekstraversi (0,839), keramahan (0,789), ketelitian (0,924), kestabilan emosi (0,848) dan keterbukaan (0,807). Hasil ini mirip hasil penelitian John dan Srivastava (1999) yang melaporkan bahwa BFI memiliki reliabilitas ( $\alpha$ ) antara 0,75 hingga 0,80 dan reliabilities tes-tes ulang antara 0,80 hingga 0,90. Validitas BFI pada versi asli yang didapatkan dari korelasi dengan NEO-FFI dan TDA menghasilkan rata-rata korelasi sebesar 0,83 hingga 0,91 (John & Srivastava, 1999).

**Pengukuran Kepatutan Sosial.** Pengukuran kecenderungan sosial dilakukan dengan menggunakan Skala Kecenderungan Sosial (SDS/*Social Desirability Scale*) disusun oleh Crowne dan Marlowe (1960) yang mengungkap kecenderungan responden untuk menyesuaikan dirinya dengan harapan sosial. Pertanyaan yang dimuat alat ukur ini terdiri dari 20 butir dengan 2 kategori respons yaitu "ya" dan "tidak". Peneliti mengadaptasi skala ini dalam Bahasa Indonesia dengan cara melakukan translasi sebanyak dua kali, yaitu dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dan sebaliknya untuk menjaga validitas isi instrumen. Beberapa pertanyaan dimodifikasi sesuai dengan budaya Indonesia untuk meningkatkan validitas kultural instrumen tersebut. Contoh pertanyaan yang diajukan antara lain "Saya pernah berpura-pura sakit untuk menghindari sebuah kegiatan" (butir 6) dan "Saya tidak pernah benar-benar membenci seseorang" (butir 2). Semakin tinggi skor individu pada skala menunjukkan bahwa respons mereka semakin berorientasi pada kepatutan sosial. SDS dalam versi Bahasa Indonesia telah diujicobakan oleh peneliti pada sampel mahasiswa (N=197) yang menghasilkan memenuhi validitas konstruk yang dianalisis dengan model pengukuran berbasis pemodelan persamaan struktural dan pemodelan Rasch (Widhiarso, 2012).

**Desain Eksperimen.** Jenis penelitian ini adalah penelitian eksperimen kuasi yang menggunakan model antar-subjek (*within-subject*). Manipulasi perlakuan dibedakan berdasarkan jenis instruksi, yaitu instruksi merespons secara jujur dan merespons secara motivatif (Gambar 1). Peneliti membagikan

skala sebanyak dua kali. Pertama, meminta partisipan sebagai responden dan meminta merespon secara jujur (kondisi netral). Untuk amatan kedua peneliti meminta partisipan membayangkan diri mereka seakan-akan menghadapi situasi seleksi kerja sehingga peneliti memperbolehkan partisipan memberikan merekayasa jawabannya agar mereka berpeluang untuk diterima (kondisi motivatif). Sementara itu skala kepatutan sosial diberikan hanya pada amatan pertama saja.

	Amatan I (sebagai responden)	Amatan II (sebagai aplikasi)
Skala Kepribadian Lima Faktor	X	X
Skala Kepatutan Sosial	X	-

**Gambar 1. Desain Eksperimen**

**Teknik Analisis.** Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji rerata dan korelasi. Hipotesis pertama yang menekankan kerentanan skala terhadap respons tipuan dijawab dengan melakukan uji-t sampel berpasangan antara rerata skor skala kepribadian kondisi netral dan motivatif. Nilai t yang signifikan menunjukkan partisipan dapat memberikan respons tipuan dengan baik yang sekaligus menunjukkan kerentanan skala terhadap respons tipuan. Hipotesis kedua tentang perbedaan individual dalam memberikan respons tipuan dijawab dengan uji korelasi antara kondisi netral dan motivatif. Korelasi yang tinggi menunjukkan individu memiliki intensitas yang sama dalam memberikan respons tipuan. Hipotesis ketiga dijawab melalui uji korelasi antara skor kepatutan sosial dengan skor faktor kepribadian dari selisih antara kondisi netral-motivatif. Korelasi yang tinggi menunjukkan peranan kepatutan sosial terhadap intensitas respons tipuan yang diberikan oleh partisipan. Program bantu analisis yang dipakai untuk menganalisis data adalah SPSS 13.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Statistik

Deskripsi Statistik data penelitian dapat dilihat pada Tabel 1. Skor rerata (M) semua variabel mengalami peningkatan dari kondisi netral ke kondisi motivasional. Pada situasi netral rerata faktor kepribadian bergerak dari 27,43 (faktor kestabilan emosi) hingga 35,32 (faktor keramahan), sedangkan pada kondisi motivatif rerata skor bergerak dari 32,57 (faktor keterbukaan) hingga 39,71 (faktor keramahan). Dari hasil analisis deskriptif juga didapatkan bahwa pada kondisi netral tidak ada partisipan yang mendapatkan skor maksimal sedangkan pada kondisi motivatif ada 5 hingga 13 partisipan yang mendapatkan skor maksimal. Sedikitnya jumlah partisipan yang mendapatkan nilai maksimal (0%-14%) juga menunjukkan bahwa partisipan menggunakan pertimbangan prediksi skor mereka dalam memberikan respons tipuan. Karena tujuannya adalah menunjukkan kesan baik, partisipan menghindari untuk mendapatkan skor maksimal karena hal itu dinilai mencurigakan karena memiliki nilai yang sempurna.

Berbeda dengan rerata skor faktor kepribadian yang semuanya mengalami peningkatan, keragaman data yang ditunjukkan oleh deviasi standar (SD) skor faktor kepribadian mengalami penurunan kecuali faktor kestabilan emosi. Informasi yang dapat didapat dari kecilnya perubahan keragaman skor tersebut adalah partisipan sebagian besar mengalami peningkatan skor secara sistematis. Dengan kata lain, bentuk distribusi skor tidak berubah, yang berubah adalah tendensi sentralnya yang semakin ke kanan jika dilihat melalui kurva distribusi skor.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif pada Tiap Variabel Penelitian**

Keterangan : Maks adalah jumlah partisipan yang mendapatkan skor skala yang maksimal; SKE adalah nilai kemiringan data (*skewness*); KUR adalah nilai keruncingan data (*kurtosis*)

Nilai kemiringan dan keruncingan skor skala yang diperoleh partisipan bervariasi. Nilai kemiringan yang nilainya positif menunjukkan bahwa partisipan yang skornya berada di atas nilai modus lebih banyak dibanding dengan partisipan yang berada di bawahnya dan sebaliknya. Di sisi lain, nilai keruncingan yang menunjukkan pemusatan skor partisipan apabila nilainya positif maka skor lebih memusat dan sebaliknya (Huizingh, 2007). Perbedaan nilai kemiringan dan keruncingan yang paling ekstrem antara dua kondisi pengukuran terjadi

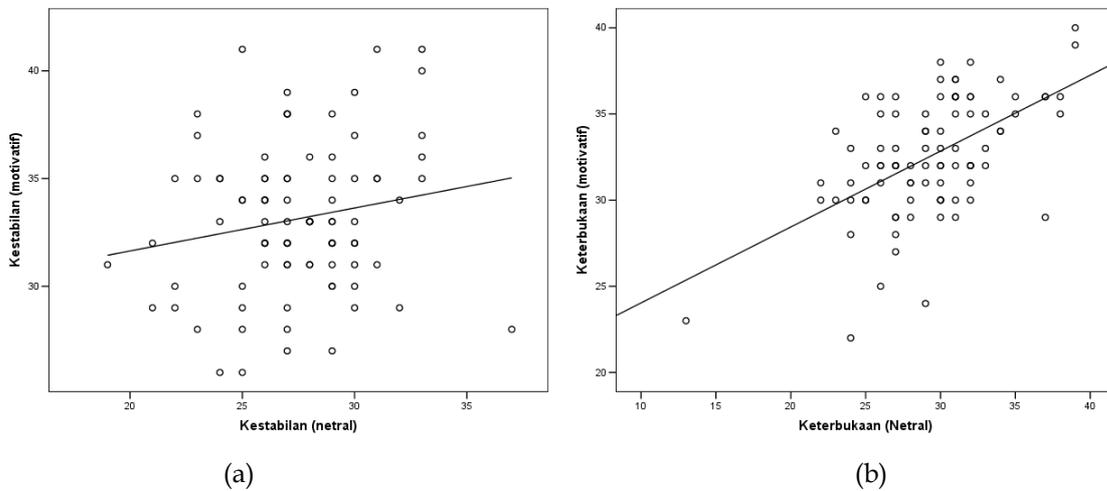
**Uji Perbandingan Rerata dan Korelasi Skor antar Kondisi**

Tabel 2 menunjukkan perbandingan rerata dan korelasi skor faktor kepribadian antar kondisi. Hasil uji perbandingan menunjukkan bahwa partisipan mampu meningkatkan skor mereka secara signifikan dari kondisi netral ke kondisi motivatif. Peningkatan paling signifikan terjadi pada faktor ketelitian ( $t=-12,99$ ;  $p<0,01$ ) dan kestabilan emosi ( $t=-12,89$ ;  $p<0,01$ ). Korelasi antar kondisi menunjukkan kesamaan pola perubahan skor dari kondisi netral ke kondisi motivatif. Nilai korelasi yang tinggi, positif, dan signifikan menunjukkan adanya keseragaman perubahan skor, sebaliknya nilai korelasi yang rendah dan negatif menunjukkan perubahan skor tidak seragam. Uji korelasi antar dua kondisi pada masing-masing faktor kepribadian menghasilkan nilai korelasi yang bervariasi. Meski semua korelasi yang dihasilkan signifikan, nilai korelasi yang paling besar dihasilkan oleh faktor ekstraversi, keramahan dan keterbukaan.

**Tabel 2. Korelasi Skor Faktor Kepribadian Lima Faktor antara Kondisi Pengukuran**

Faktor Kepribadian	Perbandingan (t)	Korelasi (r)
Ekstraversi	-9,57**	0,38**
Keramahan	-10,73**	0,45**
Ketelitian	-12,99**	0,19*
Kestabilan Emosi	-12,89**	0,18*
Keterbukaan	-8,16**	0,54**

Keterangan : \*  $p<0,05$  \*\* $p<0,01$



**Gambar 2. Grafik Hubungan antar Kondisi Eksperimen pada Faktor Kestabilan Emosi dan Keterbukaan**

Gambar 2 menjelaskan korelasi skor faktor kepribadian antar dua kondisi eksperimen. Gambar 2.a menjelaskan bahwa perubahan skor faktor kestabilan emosi partisipan mengalami perubahan yang bervariasi. Terlihat bahwa terdapat beberapa partisipan mengalami peningkatan skor namun juga terdapat beberapa partisipan yang justru mengalami penurunan skor pada faktor ini. Hal ini menunjukkan upaya penipuan respons yang dipakai oleh partisipan berbeda-beda. Upaya yang berbeda tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan interpretasi terhadap pernyataan pada butir skala. Hasil kontradiktif dengan faktor kestabilan emosi ditunjukkan oleh faktor keterbukaan yang menggambarkan adanya korelasi yang lebih kuat (Gambar 2.b). Kuatnya korelasi tersebut menunjukkan bahwa partisipan memiliki kesamaan strategi dalam memberikan respons tipuan.

**Korelasi Kepatutan Sosial dan Faktor Kepribadian**

Hasil uji korelasi antara kepatutan sosial dengan tiap faktor kepribadian pada kondisi netral menghasilkan korelasi yang signifikan (lihat Tabel 3). Nilai korelasi pada kondisi netral bergerak antara 0,20 ( $p < 0,05$ ) hingga 0,54 ( $p < 0,01$ ) sedangkan pada selisi antar kondisi netral dan motivatif bergerak antara 0,13 ( $p < 0,05$ ) hingga 0,45 ( $p < 0,01$ ). Hasil uji korelasi kepatutan sosial dengan faktor kepribadian pada kondisi netral menunjukkan peranan dimensi penipuan diri sedangkan korelasi dengan kondisi motivatif menunjukkan peranan dimensi manajemen impresi. Di sisi lain korelasi antara kepatutan sosial dengan selisih skor antar kondisi menunjukkan peranan kepatutan sosial dalam mendukung individu memberikan respons tipuan.

**Tabel 3. Korelasi Skor Faktor Kepribadian Lima Faktor antara Kondisi Pengukuran**

Faktor Kepribadian	Kondisi Netral	Selisih antar Kondisi
Ekstrovert	-0,28**	0,34**
Keramahan	-0,54**	0,45**
Ketelitian	-0,44**	0,45**
Kestabilan Emosi	-0,46**	0,36**
Keterbukaan	-0,20*	0,13

Keterangan : \*  $p < 0,05$  \*\* $p < 0,01$

## Pembahasan

Ketiga hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Pengkondisian partisipan agar memberikan respons tipuan cukup berhasil karena perubahan skor kelima faktor kepribadian dari kondisi netral ke kondisi motivatif signifikan. Peningkatan skor terbesar terdapat pada faktor ketelitian dan kestabilan emosi. Tingginya peningkatan pada kedua faktor tersebut sekaligus menunjukkan bahwa kedua faktor merupakan dipersepsi partisipan sebagai faktor pendukung karyawan yang ideal. Oleh karena partisipan meningkatkan skor mereka pada kedua faktor ini agar lolos dalam proses seleksi.

Ditemukannya peningkatan skor partisipan pada kelima faktor kepribadian lima faktor menunjukkan kurang tahannya alat ukur yang dipakai terhadap respons tipuan (Viswesvaran & Ones, 1999). Dengan menggunakan skala kepribadian lima faktor (NEO-PIR), Winkel-specht, Lewis, & Thomas (2006) juga menemukan bahwa partisipan yang dikondisikan memberikan kesan positif memiliki skor lebih tinggi dibanding dengan partisipan dengan kondisi normal. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling rentan terhadap respons tipuan adalah faktor ketelitian. Tingginya kerentanan tersebut dikarenakan ketelitian merupakan faktor kepribadian yang terkait erat dengan performansi individu dalam bekerja. Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian Barrick dan Mount (1991) yang menemukan bahwa faktor ketelitian adalah prediktor yang kuat terhadap performansi individu dalam bekerja pada semua jenis pekerjaan.

Temuan kedua penelitian ini ditunjukkan oleh hasil korelasi faktor kepribadian antar dua kondisi. Korelasi yang dihasilkan signifikan akan tetapi besarnya cenderung pada kategori moderat dengan korelasi maksimal 0,54 yang terjadi pada faktor keramahan. Korelasi yang moderat menunjukkan bahwa partisipan memiliki strategi yang berbeda-beda dalam memberikan respons tipuan. Ada partisipan yang meningkatkan skornya dengan kapasitas besar dan dengan kapasitas kecil. Perbedaan strategi yang dipakai oleh partisipan ini dapat

dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti persepsi terhadap butir alat ukur, motivasi untuk mendapatkan pekerjaan dan kepatutan sosial. Penelitian ini menindaklanjuti peranan faktor yang terakhir yaitu kepatutan sosial yang dilakukan dengan mengkorelasikan antara kepatutan sosial dengan selisih skor kepribadian antar kondisi.

Penelitian ini menemukan korelasi yang signifikan antara respons kepatutan sosial dan faktor kepribadian pada kondisi netral. Sesuai dengan penjelasan teoritik yang diungkap di muka, ada dua proses yang menjelaskan keterkaitan ini. Pertama, melihat kepatutan sosial sebagai sumber respons eror (Mesmer-Magnus dkk., 2006) dan kedua, melihat sebagai ciri sifat individu yang menetap (Schmitt & Steyer, 1993). Dengan melihat kepatutan sebagai sumber respons eror maka tingginya skor yang didapatkan individu pada pengukuran faktor kepribadian pada kondisi netral disebabkan oleh respons eror. Namun teori yang mengatakan bahwa kepatutan sosial sebagai sumber respons eror ini tidak terbukti dalam penelitian ini karena arah korelasi yang dihasilkan adalah negatif. Hasil ini berbeda dengan temuan peneliti lain yang menemukan arah korelasi kepatutan sosial dan kepribadian lima faktor yang berarah positif (Erdle & Rushton, 2011).

Selama ini, penelitian-penelitian menemukan bahwa semakin tinggi skor kepatutan sosial individu maka semakin tinggi pula respons eror yang dihasilkan. Pada penelitian tersebut adanya respons eror melambungkan nilai korelasi skor kepatutan sosial dengan berbagai skala. Sementara itu dalam penelitian ini korelasi yang didapatkan memiliki arah negatif sehingga penjelasan yang relevan untuk dipakai adalah kepatutan sosial merupakan ciri sifat menetap yang memiliki kesamaan konten dengan faktor kepribadian lima faktor. Penjelasan ini mendukung paparan McCrae dan Costa (1983) bahwa kepatutan sosial merupakan ciri sifat yang bersifat substantif dan tidak menunjukkan gaya individu dalam merespons skala.

Temuan ketiga berkaitan dengan korelasi antara respons kepatutan sosial yang signifikan pada skor selisih antar kondisi. Temuan ini menunjukkan bahwa respons kepatutan sosial

yang melekat pada individu mendukung tingginya mereka dalam melakukan respons tipuan. Arah korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor kepatutan sosial semakin besar respons tipuan yang diberikan oleh individu. Sumbangan efektif peranan kepatutan sosial bergerak antara 2 persen untuk faktor keterbukaan dan 20 persen untuk faktor ekstraversi dan ketelitian. Temuan ini mendukung ulasan para peneliti sebelumnya yang mengatakan bahwa respons kepatutan sosial mendukung besarnya individu dalam memberikan respons tipuan dan mewakili (*proxy*) bentuk respons tipuan (Griffith dkk., 2007).

Nilai korelasi terbesar terletak pada faktor ketelitian dan keramahan. Faktor ketelitian yang ditunjukkan dengan ketekunan dan kerajinan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan prediktor kesuksesan karyawan pada banyak bidang pekerjaan (Premuzic & Furnham, 2010). Sementara itu alasan mengapa faktor keramahan yang relevan dengan bidang kerja pelayanan, dalam penelitian ini rentan terhadap respons tipuan karena partisipan yang dilibatkan dalam penelitian ini mahasiswa psikologi. Individu yang berprofesi sebagai psikolog diharapkan mampu mendemonstrasikan perilaku seperti mendengar aktif, sabar dan penuh perhatian yang merupakan indikator faktor keramahan. Oleh karena itu individu yang memiliki kepatutan sosial yang tinggi cenderung meningkatkan skor mereka pada faktor keramahan.

Temuan yang sama juga terjadi pada faktor ekstraversi dan kestabilan emosi meski besarnya respons tipuan tidak sebesar faktor keramahan dan keuletan. Faktor kestabilan emosi yang mengindikasikan seberapa jauh individu mampu mengatasi perasaan tertekan dan cemas, ekstraversi yang terkait dengan kemampuan berkomunikasi dan mengembangkan interaksi sosial. Korelasi yang tinggi tersebut menunjukkan bahwa keempat faktor di muka rentan terhadap respons tipuan yang disebabkan oleh kepatutan sosial. Sebaliknya faktor keterbukaan yang terkait dengan kreativitas, seni dan gagasan baru relatif tahan terhadap respons tipuan yang dipengaruhi oleh kepatutan sosial.

## KESIMPULAN

Secara umum penelitian ini menghasilkan empat temuan yaitu: (a) pengukuran kepribadian dengan menggunakan pelaporan diri rentan terhadap respons tipuan ketika diaplikasikan untuk keperluan seleksi kerja, terutama pada faktor keuletan. (b) Terdapat perbedaan individual dalam memberikan respons tipuan. Ada individu yang memberikan respons pada intensitas yang tinggi namun ada pula yang rendah. (c) Kepatutan sosial berperan dalam mendukung intensitas individu dalam memberikan respons tipuan. Hasil penelitian merekomendasikan agar alat ukur yang akan dipakai dalam proses seleksi dimodifikasi sebelum diaplikasikan pada proses seleksi kerja dengan memperhatikan konten indikator yang diukur dan peluang peranan manajemen impresi yang merupakan manifestasi dari kepatutan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26.
- Blair, D., & Coyle, C. (2005). An Examination of Multicultural Competencies of Entry Level Certified Therapeutic Recreation Specialists. *Therapeutic Recreation Journal, 39*(2), 139-157.
- Brown, R.D., & Harvey, R.J. (2003). *Detecting Personality Test Faking with Appropriateness Measurement: Fact or Fantasy?* Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando.
- Crowne, D.P., & Marlowe, D. (1960). A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology. *Journal of Counseling Psychology, 24*, 349-354.
- Dudley, N.M., McFarland, L.A., Goodman, S.A., Hunt, S.T., & Sydell, E.J. (2005). Racial

- Differences in Socially Desirable Responding in Selection Contexts: Magnitude and Consequences. *Journal of Personality Assessment*, 85(1), 50-64.
- Erdle, S., & Rushton, J.P. (2011). Does Self-Esteem or Social Desirability Account for a General Factor of Personality (Gfp) in the Big Five? *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1152-1154.
- Griffith, R.L., Chmielowski, T., & Yoshita, Y. (2007). Do Applicants Fake? An Examination of the Frequency of Applicant Faking Behavior. *Personnel Review*, 36(3), 341-357.
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality Measurement, Faking, and Employment Selection. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1270-1285.
- Jackson, D.N., Wroblewski, V.R., & Ashton, M.C. (2000). The Impact of Faking on Employment Tests: Does Forced Choice Offer a Solution? *Human Performance*, 13(4), 371-388.
- John, O.P., Donahue, E.M., & Kentle, R.L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54*. California: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research (2nd Ed)*. New York: Guilford Press.
- Komar, S., Komar, J.A., Robie, C., & Taggar, S. (2010). Speeding Personality Measures to Reduce Faking a Self-Regulatory Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(3), 126.
- Lii, S.-Y., & Wong, S.-Y. (1982). A Cross-Cultural Study on Sex-Role Stereotypes and Social Desirability. *Sex Roles*, 8(5), 481-491.
- Mahar, D., Coburn, B., Griffin, N., Hemeter, F., Potappel, C., Turton, M., & Mulgrew, K. (2006). Stereotyping as a Response Strategy When Faking Personality Questionnaires. *Personality and Individual Differences*, 40(7), 1375-1386.
- Marcus, B. (2009). 'Faking' from the Applicant's Perspective: A Theory of Self-Presentation in Personnel Selection Settings. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(4), 417-430.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1983). Social Desirability Scales: More Substance Than Style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(6), 882-888.
- Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., Deshpande, S., & Joseph, J. (2006). Social Desirability: The Role of over-Claiming, Self-Esteem, and Emotional Intelligence. *Psychology Science*, 48(3), 336-356.
- Meyer, K.D., Foster, J., & Anderson, M.G. (2006). *Assessing the Predictive Validity of the Performance Improvement Characteristics Job Analysis Tool*. Paper presented at the 21th Annual Conference OF Society for Industrial and Organizational Psychology, May 2006, Dallas, Texas.
- Nguyen, N.T., Biderman, M.D., & McDaniel, M. (2005). Effects of Response Instructions on Faking a Situational Judgment Test. *International Journal of Selection and Assessment*, 13(4), 250-260.
- Paulhus, D.L. (1984). Two Component Models of Socially Desirable Responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-609.
- Paulhus, D.L. (2002). Socially Desirable Responding: The Evolution of a Construct. In H.I. Braun, D. N. Jackson & D. E. Wiley (Eds.), *The Role of Constructs in Psychological and Educational Measurement*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Peterson, M.H., Griffith, R.L., & Converse, P.D. (2009). Examining the Role of Applicant Faking in Hiring Decisions : Percentage of Fakers Hired and Hiring Discrepancies in Single- and Multiple-Predictor Selection. *Journal of Business and Psychology*, 373-386.

- Peterson, M.H., Griffith, R.L., Converse, P.D., & Gammon, A.R. (2011). *Using within-Subjects Designs to Detect Applicant Faking*. Paper presented at the 26th Annual Conference for the Society for Industrial and Organizational Psychology, Chicago, IL.
- Premuzic, T.C., & Furnham, A. (2010). *The Psychology of Personnel Selection*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robie, C., Brown, D., & Beaty, J. (2007). Do People Fake on Personality Inventories? A Verbal Protocol Analysis. *Journal of Business and Psychology, 21*(4), 489-509.
- Schmitt, J., & Steyer, R. (1993). A Latent State-Trait Model (Not Only) for Social Desirability. *Personality and Individual Differences, 14*(4), 519-529.
- Sjostrom, O., & Holst, D. (2002). Validity of a Questionnaire Survey: Response Patterns in Different Subgroups and the Effect of Social Desirability. *Acta Odontologica Scandinavica, 60*(3), 136-140.
- Thumin, F.J., & Barclay, A.G. (1993). Faking Behavior and Gender Differences on a New Personality Research Instrument. [doi:10.1037/1061-4087.45.4.11]. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 45*(4), 11-22.
- Tilgner, L., Wertheim, E.H., & Paxton, S.J. (2004). Effect of Social Desirability on Adolescent Girls' Responses to an Eating Disorders Prevention Program. *International Journal of Eating Disorders, 35*(2), 211-216.
- van de Mortel, T.F. (2008). Faking It: Social Desirability Response Bias in Self-Report Research. *Australian Journal of Advanced Nursing, 25*(4), 40-48.
- Viswesvaran, C., & Ones, D.S. (1999). Meta-Analyses of Fakability Estimates: Implications for Personality Measurement. *Educational and Psychological Measurement, 59*(2), 197-210.
- Widhiarso, W. (2012). *Evaluasi Properti Psikometris Skala Kepatutan Sosial Adaptasi Dari Marlowe-Crowne Social Desirability Scale (Manuskrip Publikasi)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Winkelspecht, C., Lewis, P., & Thomas, A. (2006). Potential Effects of Faking on the Neo-Pi-R: Willingness and Ability to Fake Changes Who Gets Hired in Simulated Selection Decisions. *Journal of Business and Psychology, 21*, 243-259.
- Wrensen, L.B., & Biderman, M.D. (2005). *Factors Related to Faking Ability: A Structural Equation Model Application*. Paper presented at the The 20th Annual Conference of The Society for Industrial and Organizational Psychology, Los Angeles, CA.