

## KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN JOB SEARCH BEHAVIOR PADA SARJANA STRATA 1 (S1)

Wardatul Mufidah, Erma nur santi, Ratna Novianti Sholikhah

Universitas Darul 'Ulum Jombang Indonesia

[wardatulmufidah888@gmail.com](mailto:wardatulmufidah888@gmail.com), [ratnanoviantisholikhah16@gmail.com](mailto:ratnanoviantisholikhah16@gmail.com),  
[nursantierma@gmail.com](mailto:nursantierma@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received January 11<sup>mo</sup>, 2021

Revised January 28<sup>th</sup>, 2021

Accepted February 9<sup>tu</sup>, 2021

#### Keyword:

**Interpersonal  
Communication; Job  
Seeking Behavior.**

### ABSTRACT

*This study was intended to prove the relationship between interpersonal communication and job-seeking behaviour for undergraduate students with fresh graduate status. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between interpersonal communication and job-seeking behavior for undergraduate students with new graduate status. The population of this research is job seekers who are fresh graduates from Bachelor of Strata 1 (S1) who are graduates from several universities in Jombang city region. The number of samples in this study consisted of 31 individuals. The sampling technique used is random sampling. The independent variable in this study is interpersonal communication which is expressed by a scale, while the dependent variable is job search behavior which is expressed by a scale, which is then analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) program. Data analysis utilized Pearson's product moment correlation analysis. The results of the analysis showed that the significance value of the correlation between interpersonal communication and job search behavior was  $r_{xy} = 0.238$  with a significance of 0.098 (one-tailed). The value is above 0.05, which means there is no relationship between interpersonal communication and job-seeking behaviour. This demonstrates that the hypothesis suggested in this study is rejected.*

Copyright © 2021 Jurnal IDEA.

All rights reserved.

### Corresponding Author:

Undar

psikologi, Universitas Darul Ulum Jombang

Jl. Gus dur no. 29 A Mojongapit Jombang

Email: [undar.ac.id](mailto:undar.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Job Search Behavior Pada Sarjana Strata 1 (S1) yang Berstatus Fresh Graduate. Populasi penelitian ini adalah para pencari kerja yang berstatus fresh graduate dari Sarjana Strata 1 (S1) yang merupakan lulusan dari beberapa perguruan tinggi di kabupaten Jombang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah insidental sampling. Analisis data yang digunakan analisis Product Moment Pearson Correlation. Hasil analisis didapatkan bahwa nilai signifikansi korelasi antara komunikasi interpersonal dengan job search behavior didapatkan hasil sebesar  $r_{xy} = 0,238$  dengan signifikansi 0,098 (one-tailed). Nilai tersebut lebih dari 0,05 artinya bahwa tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan job search behavior. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

**Kata Kunci :** Komunikasi Interpersonal; Job Search Behavior.

### Latar Belakang

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan paling krusial di Indonesia dewasa ini. Menurut Wang dkk (2017) pengangguran dapat merusak status keuangan dan psikologis individu, serta menghambat pertumbuhan ekonomi dan menimbulkan masalah sosial. Terlebih lagi Tadaro dan Smith (Prihanto, 2012) memperkirakan, pengangguran di negara-negara sedang berkembang pada umumnya didominasi oleh pengangguran usia muda dan pengangguran berpendidikan. Oleh karena itu, sebagian besar orang yang menganggur akan berusaha untuk mengakhiri pengangguran ini sesegera mungkin dengan mencari pekerjaan baru (Koen dkk, 2010).

Berdasarkan data di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Jombang yang diberitakan dalam [www.kabarjombang.com](http://www.kabarjombang.com) pada tanggal 27 Maret 2018, di tahun 2018 terdapat ribuan pengangguran di Kabupaten Jombang yang selama ini belum teratasi oleh pemerintah secara langsung. Menurut Setiajit Pejabat Sementara (Pjs) Bupati Jombang, di Jombang saat ini terdapat 34 ribu pengangguran yang masih didominasi masyarakat yang memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas/Umum (SMA/SMU), selebihnya dialami oleh masyarakat yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma dan Sarjana.

Sedangkan dalam berita [kanaliindonesia.com](http://kanaliindonesia.com) pada tanggal 27 Maret 2018, menyebutkan selain banyaknya jumlah pencari kerja yang mencapai 34 ribu, minimnya lowongan pekerjaan yang dibuka membuat ribuan para pencari kerja tersebut saling bersaing, sehingga setiap pencari kerja dituntut memiliki kompetensi.

Santrock (2011) mengatakan bahwa pekerjaan bisa saja memiliki banyak lowongan setiap tahunnya, namun lowongan tersebut akan berkurang di tahun berikutnya. Dengan demikian, mengikuti prospek pekerjaan di berbagai bidang merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Minimnya kompetensi dan pengalaman pada sarjana baru atau biasa disebut sebagai "*fresh graduate*" adalah suatu tantangan tersendiri untuk menuntaskan diri dalam masalah pengangguran. Untuk mengantarkan seorang *fresh graduate* pada jalur karir yang diinginkannya tidaklah mudah. Persaingan sangatlah ketat sehingga terlebih dahulu mereka harus mengerahkan waktu dan usahanya untuk mencari pekerjaan yang diinginkannya (Elyta, 2015). Dalam hal ini, seorang pencari kerja akan menerapkan berbagai perilaku mencari kerja yang dinamakan sebagai *job search behavior*.

Menurut Blau (1994) *job search behavior* diartikan sebagai perilaku pencarian pekerjaan yang menggambarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencari pekerjaan yang terdiri dari *preparatory job search* dan *active job search*. *Preparatory job search* merupakan perilaku mengukur usaha yang dikeluarkan untuk mengumpulkan informasi pencarian pekerjaan. Sedangkan *active job search* untuk mengukur komitmen seseorang pada pencarian pekerjaan yang dilakukan.

Setiap pencari kerja saling bersaing satu sama lain untuk mencari pekerjaan secara efektif dan menjadi pencari kerja yang sukses. Untuk dapat menjadi pencari kerja yang sukses mereka harus mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Namun aktivitas pencarian pekerjaan tidak selalu berhasil, hal ini juga didukung oleh pernyataan Koen dkk (2010) bahwa pencarian pekerjaan yang sukses bukan berarti mendapatkan pekerjaan seadanya, tetapi mendapatkan pekerjaan yang cocok dan berkualitas baik untuk mendukung agar pekerjaan yang diperoleh dapat bertahan lama juga mengurangi jumlah pengangguran dalam jangka panjang.

Ketidak sesuaian antara kebutuhan pencari kerja dan karakteristik pekerjaan yang diperoleh dapat menyebabkan rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan, kelelahan kerja yang tinggi, keinginan untuk pindah, dan penurunan produktifitas Kristof (Koen dkk, 2010). Selain itu menurut Feldman & Leana (Koen dkk, 2010) konsekuensi negatif dari ketidakcocokan tersebut serupa dengan efek negatif dari kehilangan pekerjaan bagi orang-orang yang menganggur, seperti perasaan depresif dan kepuasan rendah terhadap kehidupan.

*Job search behavior* menurut Saks & Ashforth (Hoye, 2014) baik *preparatory job search* dan *active job search* adalah positif terkait dengan hasil pekerjaan, seperti pada tahap

*preparatory job search* individu mengumpulkan informasi tentang alternatif pekerjaan sebagai pertimbangan dari berbagai sumber seperti iklan pekerjaan, situs pekerjaan dan teman (Blau, 1994) dan pada tahap *active job search* individu secara nyata menghubungi dan melamar pekerjaan (Hoye dkk, 2009).

Mencari pekerjaan adalah hal pertama yang ada di benak para sarjana S1 yang berstatus *fresh graduate*. Karena dengan minimnya pengalaman yang dimiliki oleh para lulusan sarjana S1 yang berstatus *fresh graduate*, menjalin komunikasi interpersonal yang baik dengan sesama adalah hal yang perlu dilakukan untuk memperoleh tujuan yang diinginkan, seperti halnya memperoleh informasi seputar dunia kerja yang nantinya akan membantu dalam proses mencari kerja. Para lulusan sarjana S1 yang berstatus *fresh graduate* dituntut untuk bersikap mandiri dalam menghadapi lingkungan yang baru. Bukan hanya menerapkan ilmu yang selama ini di dapatkan selama berada di bangku perkuliahan akan tetapi bagaimana para lulusan sarjana S1 akan bekerja keras dan mengerahkan banyak waktu untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimilikinya.

Suranto (2011) mengungkapkan bahwa fakta dalam kehidupan sosial menunjukkan bahwa manusia mempunyai naluri untuk hidup bergaul dengan sesamanya. Dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidup tersebut akan mendorong manusia untuk melakukan interaksi dengan sesamanya. Manusia saling berinteraksi untuk mengadakan kerjasama demi tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Devito, 1995) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang saling memiliki hubungan.

Terdapat beberapa faktor dalam komunikasi interpersonal menurut Suranto (2011), diantaranya yaitu faktor keberhasilan dilihat dari sudut komunikator. Seseorang yang sedang menyampaikan pesan kepada penerima yang memiliki jiwa kewibawaan tinggi akan lebih banyak memberi pengaruh terhadap penerima pesan, rasa keterpercayaan penyampai pesan kepada penerima juga sangat penting karena akan lebih mudah menyampaikan pesan dan mempengaruhi sikap orang lain, selain itu penyampai pesan juga harus bersikap supel, ramah dan tegas. Dengan demikian para sarjana akan lebih mudah mendapatkan informasi seputar dunia kerja hingga mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimiliki, serta dapat memberikan motivasi yang tinggi kepada para sarjana dalam tahap proses mencari kerja selain itu juga dapat menambah hubungan relasi sosial.

Pada tahap proses mencari kerja, komunikasi interpersonal yang baik sangat dibutuhkan, apalagi bagi mahasiswa yang baru memperoleh gelar sarjana dan akan memulai kehidupannya di dunia kerja. Komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya dibutuhkan dalam proses mencari kerja saja, tetapi saat telah mendapatkan tempat bekerjapun komunikasi yang baik sangatlah dibutuhkan. Beberapa info lowongan kerja yang didapatkan dari media sosial instagram @jombangloker, selama tahun 2018 yang dibagikan melalui akunnya, diantaranya memuat 61 info lowongan kerja menjadikan komunikasi interpersonal yang baik sebagai salah satu syarat yang harus dimiliki dan dipenuhi oleh para calon pelamar kerja untuk dapat memenuhi syarat agar dapat diterima menjadi bagian dari pekerjaan yang ditawarkan oleh pihak yang bersangkutan.

Di lingkungan kerja komunikasi interpersonal memiliki peran yang amat penting. Winsor dkk (Wood, 2013) bertanya pada 400 manager di berbagai perusahaan mengenai keterampilan utama yang harus dimiliki oleh pelamar kerja di perusahaan mereka. Keterampilan yang menempati urutan teratas adalah komunikasi lisan. Para manager menjelaskan bahwa untuk dapat berhasil dalam karier, seseorang harus mampu bekerja sama dengan orang lain. Dalam proses kerjasama terdapat kemampuan mendengarkan dan memberikan saran secara tepat. Pentingnya komunikasi interpersonal dalam kesuksesan kerja juga disebutkan dalam penelitian lain (Cooper dkk dalam Wood, 2013). Intinya, kemampuan komunikasi interpersonal adalah kunci efektivitas interaksi dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi interpersonal adalah nyawa dari hubungan personal yang bermakna dan reaksi dalam konteks profesional.

Scheider (Wood, 2013) juga melakukan penelitian tentang komunikasi interpersonal di dalam pekerjaan ketika National Association of Colleges and Employers bertanya pada 480 perusahaan mengenai apa kualifikasi dan kemampuan pelamar kerja yang menjadi pertimbangan utama dalam keputusan seleksi kerja, jawabannya adalah keterampilan berkomunikasi. Menurut Cangara (Rejeki, 2008) dengan melakukan komunikasi interpersonal yang baik akan menghasilkan umpan balik yang baik pula. Komunikasi interpersonal diperlukan untuk mengatur tata krama pergaulan antar manusia, sebab dengan melakukan komunikasi interpersonal dengan baik akan memberikan pengaruh langsung pada struktur seseorang dalam kehidupannya.

*Job search behavior* dalam Bahasa Indonesia berarti perilaku mencari kerja. Jika dijabarkan masing-masing dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), “perilaku” yaitu tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan, “mencari” yaitu berusaha mendapatkan (menemukan, memperoleh) dan “kerja” yaitu sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian. Dari ketiga kata tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *job search behavior* berarti reaksi individu untuk berusaha mendapatkan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah atau mata pencaharian.

Forret & Dougherty (Hoye dkk, Hargadon dan Bechky (Zahrina & Nurtjahjanti, 2016) mendefinisikan perilaku mencari bantuan kerja sebagai aktivitas yang memungkinkan individu untuk mengatasi situasi bermasalah yang dihadapi dengan cara mencari orang lain untuk membantunya. Bamberger, Hargadon & Bechky (Zahrina & Nurtjahjanti, 2016) menuturkan bahwa mencari bantuan kerja cenderung dipilih karena memberikan potensi secara efektif dan efisien dalam mengatasi situasi problematik dan karena adanya kebutuhan untuk melengkapi tugas.

Menurut Puustinen (Zahrina & Nurtjahjanti, 2016) individu akan cenderung mencari bantuan ketika individu tersebut menyadari bantuan dibutuhkan. Ada beberapa keuntungan lain dari mencari bantuan kerja menurut Bamberger (Zahrina & Nurtjahjanti, 2016) yaitu selain mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam memecahkan masalah, individu juga dapat belajar dengan para ahli, dapat memperoleh informasi baru, dan dapat mengembangkan kinerja yang lebih optimal.

Sedangkan menurut Blau (1994), *job search behavior* diartikan sebagai perilaku pencarian pekerjaan yang menggambarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencari pekerjaan yang terdiri dari *preparatory job search* dan *active job search*. Pada tahap *preparatory job search* individu mengumpulkan informasi tentang alternatif pekerjaan sebagai pertimbangan dari berbagai sumber seperti iklan pekerjaan, situs pekerjaan dan teman (Blau, 1994) dan pada tahap *active job search* individu secara nyata menghubungi dan melamar pekerjaan (Hoye dkk, 2009).

Jadi *job search behavior* merupakan suatu perilaku pencarian pekerjaan yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi terkait dengan suatu pekerjaan, menentukan tujuan yang ingin dicapai dan juga melakukan pengambilan keputusan untuk melakukan suatu aksi nyata terkait dengan pencarian pekerjaan.

Menurut Breaugh (Hoye, 2014) hipotesis informasi yang realistis menyatakan bahwa sumber-sumber informal memberikan informasi yang lebih akurat dan spesifik tentang apa yang dibutuhkan oleh pekerja daripada sumber formal. Hal ini memungkinkan pencari kerja untuk melamar pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat dan keterampilan mereka untuk meningkatkan kemungkinan positif hasil pekerjaan. Granovetter (Hoye, 2014) mengatakan selain itu sebagian besar peluang kerja tidak dikomunikasikan melalui sumber formal, jadi jika pencari kerja tidak melibatkan sumber informal dalam pencarian mereka, maka mereka tidak akan menyadari adanya lowongan pekerjaan.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang yang saling memiliki hubungan (Devito, 1995). Menurut Taylor dkk (Rakhmat, 2012) komunikasi interpersonal yang efektif meliputi banyak unsur, tetapi hubungan interpersonal barangkali yang paling penting. Sementara itu (Rasmadi, 2012) mengungkapkan bahwa komunikasi

interpersonal adalah pengetahuan yang diperlukan seseorang untuk dapat berinteraksi sesama individu.

menurut Rogers, Watzlawick, Beavin, & Jackson (Wood, 2013) menjelaskan komunikasi interpersonal melibatkan dua tingkatan makna. Tingkat pertama disebut dengan pemaknaan isi (*content meaning*), yang merujuk pada arti sebenarnya dan tingkat kedua adalah pemaknaan hubungan (*relationship meaning*), hal ini menjelaskan hubungan yang terjadi antara komunikator dan komunikan. (Richmond & McKroskey dalam Wood 2013) memberikan contoh dalam budaya barat, level komunikasi yang rendah (tidak tertarik dengan pembicaraan komunikator) diungkapkan dengan cara tidak melihat lawan bicara atau lebih sibuk melakukan sesuatu daripada berbicara dengan kita, orang dengan kemampuan menanggapi yang baik akan melakukan kontak mata, mengangguk dan memberikan umpan balik sebagai pertanda ia terlibat dalam percakapan tersebut.

Definisi lain, dikemukakan oleh Arni (Suranto, 2011) bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seseorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya (komunikasi langsung). Selanjutnya Gitosudarmo dan Mulyono (Suranto, 2011) memaparkan, komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang berbentuk tatap muka, interaksi orang ke orang, dua arah, verbal dan non verbal, serta saling berbagi informasi dan perasaan antara individu dengan individu atau antar individu di dalam kelompok kecil.

Komunikasi interpersonal pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk dari komunikasi pribadi. Komunikasi antarpribadi melibatkan paling sedikit melibatkan dua orang yang mempunyai sifat, nilai-nilai pendapat, sikap, pikiran dan perilaku yang khas dan berbedabeda. Selain itu komunikasi antarpribadi juga menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima diantara pelaku yang terlibat dalam komunikasi. Dengan kata lain, para pelaku komunikasi saling bertukar informasi, pikiran dan gagasan, dan sebagainya (Pontoh, 2013).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mendapatkan umpan balik atau berbagi informasi yang menguntungkan satu sama lain yang terjadi dalam kehidupan sosial.

Aspek-Aspek Komunikasi Interpersonal (Devito, 1995) mengemukakan lima sikap positif yang perlu dipertimbangkan ketika seseorang merencanakan komunikasi interpersonal, meliputi :

- a. Keterbukaan (*openness*) ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain. Dengan kata lain, keterbukaan ialah kesediaan untuk membuka diri mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan, asalkan pengungkapan diri informasi ini tidak bertentangan dengan asas kepatutan. Sikap keterbukaan ditandai adanya kejujuran dalam merespon segala stimuli komunikasi. Tidak berkata bohong, dan tidak menyembunyikan informasi yang sebenarnya.
- b. Empati (*empathy*) ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang sedang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dan dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata orang lain. Orang yang berempati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan sikap mereka, serta harapan dan keinginan mereka. Dengan demikian empati akan menjadi filter agar kita tidak mudah menyalahkan orang lain.
- c. Sikap mendukung (*supportiveness*) Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.
- d. Sikap positif (*positiveness*) ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Dalam bentuk sikap, maksudnya adalah bahwa pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi interpersonal harus memiliki perasaan dan pikiran positif, bukan prasangka dan curiga. Dalam bentuk

perilaku, artinya bahwa tindakan yang dipilih adalah yang relevan dengan tujuan komunikasi interpersonal, yaitu secara nyata melakukan aktivitas untuk terjalinnya kerjasama.

- e. Kesetaraan (*equality*) adalah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga, dan saling memerlukan. Memang secara alamiah ketika dua orang berkomunikasi secara interpersonal, tidak pernah tercapai suatu situasi yang menunjukkan kesetaraan atau kesamaan secara utuh diantara keduanya. Pastilah yang satu lebih kaya, lebih pintar, lebih muda, lebih berpengalaman, dan sebagainya. Namun kesetaraan yang dimaksud disini adalah berupa pengakuan atau kesadaran, serta kerelaan untuk menempatkan diri setara (tidak ada yang *superior* atau *inferior*) dengan partner komunikasi.

Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior* pada sarjana strata 1 (S1) yang berstatus *fresh graduate*, kedua variabel tersebut baik komunikasi interpersonal maupun *job search behavior* mempunyai manfaat yang positif terhadap jenjang karir dan kesuksesan kerja seseorang. *Job search behavior* pada *fresh graduate* dipilih karena pada tahap ini seorang individu masih memiliki kompetensi maupun ambisi yang tinggi dan pengalaman yang masih sangat minim. Devine dkk (Wang, 2017) juga mengungkapkan proses pencarian pekerjaan seringkali membangkitkan tingkat kecemasan yang tinggi, seperti kekhawatiran tidak mendapatkan kesempatan untuk pergi wawancara atau ditolak dalam wawancara. Selain itu kecemasan yang tinggi dapat mengurangi kinerja dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Dengan demikian mereka akan saling bersaing untuk dapat memperoleh pekerjaan yang mereka inginkan.

Menurut Williams (2008) pencarian pekerjaan utama meliputi riset pasar kerja artinya semakin baik informasi yang didapat, maka kemungkinan besar untuk mendapatkan peluang. Untuk mendapatkan peluang ada dua kunci yang dibutuhkan yaitu mendapatkan informasi dan membangun kontak. Informasi akan membantu membangun gambaran yang lebih besar, dapat meningkatkan kepercayaan diri dan akan membantu berada di tempat yang tepat dan dalam waktu yang tepat. Hal tersebut dapat membuat perbedaan antara menemukan pekerjaan yang sesuai dan meraih apa yang diinginkan. Selain mendapatkan informasi, membangun kontak juga menjadi kunci pencarian pekerjaan utama. Semakin banyak orang yang dihubungi, maka semakin besar kemungkinan menemukan pekerjaan. Perlu menghabiskan waktu untuk membangun kontak. Mereka adalah sumber informasi, bantuan dan dukungan yang akan mendukung dengan cara apapun.

Khusus untuk tenaga kerja pendatang baru atau *fresh graduate*, memahami proses pencarian kerja sangatlah penting karena pekerjaan pertama seseorang merupakan faktor penting dalam menentukan status karir masa depan seseorang dan pendapatan mereka. Individu juga harus mempersiapkan banyak hal seperti halnya mencari informasi sebanyak mungkin seputar dunia kerja dan akan secara nyata melamar pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keinginannya.

Menurut Crossley dkk (Wang dkk, 2017) hingga taraf tertentu proses pencarian pekerjaan merupakan pengalaman yang menegangkan. Ini terutama berlaku untuk para sarjana lulusan universitas karena mereka sering mengalami kesulitan menemukan pekerjaan yang memuaskan akibat kurangnya pengalaman kerja sebelumnya dan minimnya relasi sosial yang dimiliki (Koen dkk dalam Wang, 2017). Para pencari kerja lulusan Sarjana Strata 1 (S1) dengan komunikasi interpersonal yang tinggi akan memiliki motivasi dan relasi sosial yang tinggi. Dengan motivasi dan relasi sosial yang tinggi akan lebih mudah memperoleh informasi seputar dunia kerja. (Wood, 2013) mengungkapkan keterampilan komunikasi interpersonal adalah kunci untuk melamar pekerjaan dan untuk kemajuan pekerjaan. Dengan demikian *job search behavior* yang ditunjukkan akan semakin tinggi pula karena mereka cenderung lebih banyak mengerahkan waktu dan energinya untuk mencari pekerjaan yang cocok, sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka. Karena itu menggunakan strategi yang efektif sangat penting bagi para sarjana dalam menjaga

perilaku pencarian pekerjaan dan mencapai masa transisi dari sekolah ke dunia kerja yang sukses (Wang, 2017).

### Metode

Penelitian ini bertujuan untuk mencari signifikasi korelasi atau hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior* pada Sarjana Strata 1 (S1) yang berstatus *fresh graduate*. Hal ini berarti menguji signifikasi korelasi antara satu variabel bebas bergejala kontinum dengan variabel kontinum juga, maka model analisis yang tepat adalah *Product Moment Pearson Correlation*.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pencari kerja yang berstatus *fresh graduate* dari sarjana strata 1 (S1) yang merupakan lulusan dari beberapa perguruan tinggi di kabupaten Jombang.

Sampel dalam penelitian ini adalah para sarjana strata 1 (S1) yang berstatus *fresh graduate* yang belum pernah bekerja sebanyak 31 orang.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala komunikasi interpersonal dan skala *job search behavior* sebagai teknik pengumpulan data.

Penyusunan Skala Komunikasi Interpersonal disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek dalam komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Devito (1995) yang terdiri dari : a) Keterbukaan (*openness*). b) Empati (*empathy*). c) Sikap mendukung (*supportiveness*). d) Sikap positif (*positiveness*). e) Kestaraan (*equality*)

Dari skala yang ada dikembangkan menjadi butir dengan perincian butir

Penyusunan Skala *job search behavior* disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada aspek-aspek dalam *job search behavior* yang dikemukakan oleh (Blau, 1994) yang terdiri dari : *Preparatory job search* dan *Active job search*

Data sebelum dianalisis dengan *product moment pearson correlation* terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi asumsi normalitas dan linieritas hubungan. Hasil uji asumsi dengan SPSS diperoleh :

Uji normalitas sebaran komunikasi interpersonal diperoleh Kolmogorov-smirnov = 0,97. Dengan signifikansi 0,200 ( $p > 0,05$ ) yang berarti komunikasi interpersonal berdistribusi normal. Sebaran *job search behavior* diperoleh Kolmogorov-smirnov = 0,92 dengan signifikansi 0,200 ( $p > 0,05$ ) yang berarti *job search behavior* berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior* diperoleh *deviation from linierity*  $F = 0,748$  dengan signifikansi 0,719 ( $p > 0,05$ ) yang artinya terdapat hubungan yang linier antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior*.

### Hasil

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal sebagai variabel bebas dengan *job search behavior* sebagai variabel tergantung pada sarjana strata 1 (S1) yang berstatus *fresh graduate* lulusan universitas di kabupaten Jombang. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson Correlation* dalam SPSS. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,196. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior*.

Tidak terbuktinya hipotesis ini dapat dijelaskan pada penelitian Boswell, Swider, dan Zimmerman (Wang dkk, 2017) bahwa *self-efficacy* yaitu keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil melakukan berbagai kegiatan pencarian pekerjaan memiliki efek positif pada *job search behavior* karena individu dengan *self-efficacy* pencarian pekerjaan tinggi lebih mungkin terlibat dalam *job search behavior* dengan usaha yang besar. Bandura (Wang dkk, 2017) juga mengungkapkan individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih memilih tujuan yang menantang dan berusaha untuk mencapainya dengan usaha keras. Dengan

motivasi dan relasi sosial yang tinggi akan lebih mudah memperoleh informasi seputar dunia kerja. Sementara individu dengan *self-efficacy* rendah menghindari tugas yang menantang dan lebih cenderung menarik usaha atau bahkan menyerah ketika menghadapi tugas yang menantang. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kreemers, van Hooft, & van Vianen, 2018) menunjukkan bahwa emosi positif mempengaruhi keberhasilan pencarian kerja. Emosi memainkan peran penting selama proses pencarian pekerjaan Steven & Veo (Wang dkk, 2017).

Sedangkan menurut (Wood, 2013) keterampilan komunikasi interpersonal adalah kunci untuk melamar pekerjaan dan untuk kemajuan pekerjaan. Komunikasi interpersonal di perusahaan juga menunjang kinerja karyawan karena kegiatan produksi membutuhkan komunikasi dua arah baik antar karyawan maupun pimpinan dengan karyawan. Dengan demikian komunikasi interpersonal dalam *job search behavior* hanya sebagai pendukung atau strategi individu untuk mencari pekerjaan dan bertahan pada suatu pekerjaan, bukan sebagai faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencari pekerjaan dan tidak berhubungan dengan perilaku mencari kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, artinya bahwa adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior* pada sarjana strata satu (S1) yang berstatus *fresh graduate* tidak terbukti, sebab hasil penelitian ini diperoleh tidak ada hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior* pada sarjana strata satu (S1) yang berstatus *fresh graduate*.

### **Saran**

Bagi sarjana strata 1 (S1) yang berstatus *fresh graduate* tetaplah meningkatkan komunikasi interpersonal meskipun hubungan keduanya tidak menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior* tetapi komunikasi interpersonal akan berpengaruh pada kinerja individu pada saat telah mendapatkan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya semoga skripsi ini bisa menjadi acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih detail lagi, seperti *job search behavior* dilihat dari segi motivasi, *self-efficacy* atau emosi individu. Dikarenakan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *job search behavior*. Diharapkan nantinya dapat mengembangkan penelitian yang lebih detail dan lebih menarik lagi dengan sampel yang lebih luas untuk perkembangan ilmu psikologi.

### **Referensi**

- Blau, G. (1994). Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior. *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59(2), 288–312.
- Elyta, D. A. (2015). Hubungan Career Capital dengan Job search Behavior Para Pencari Kerja Yang Berstatus Fresh Graduate. Skripsi Tidak Diterbitkan. Universitas Brawijaya, Malang.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Kreemers, L. M., van Hooft, E. A. J., & van Vianen, A. E. M. (2018). Dealing with negative job search experiences: The beneficial role of self-compassion for job seekers' affective responses. *Journal of Vocational Behavior*, 106(February 2017), 165–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.001>
- Partino, H. R., & Idrus, H. M. (2009). *Statistik Deskriptif* (Edisi 2). Yogyakarta: Safiria Insania Press.
- Prihanto, P. H. (2012). Tren Dan Determinan Pengangguran Terdidik Di Provinsi Jambi. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 1(5), 22–29.

- Rasmadi. (2012). Korelasi Antara Komunikasi, etos Kerja, dan Budaya Organisasi dengan Pelayanan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(1), 107–119.
- Rejeki, S. A. (2008). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dalam Keluarga dengan Pemahaman. *Jurnal Psikologi*, 40(2), 169–180.
- Santrock, J. W. (2011). *Life Span Development Perkembangan Masa Hidup* (13 Jilid 2). Jakarta: Erlangga.
- Suranto, A. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Van Hove, G. (2014). Job search behavior as a multidimensional construct: A review of different job search behaviors and sources. *Journal Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, 4–43. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.001.0001>
- Wang, L., Xu, H., Zhang, X., & Fang, P. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. *Journal of Adolescence*, 59(31100757), 139–147. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.06.004>
- Zahrina, H., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Efikasi Kerja Dengan Perilaku Mencari Bantuan Kerja Pada Karyawan di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Jurnal Empati*, 5(4), 660–666.