BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu pada topik ini, yakni sebagai berikut:

Deutsch dan Gerard (1955) dalam penelitian *A study of normative and informational social influence upon individual judgment*, meneliti pengaruh normative dan informasional terhadap penilaian individual. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan eksperimen pada 101 pelajar psikologi di New York University. Penelitian menghasilkan beberapa temuan, yaitu: 1) pengaruh sosial normative terhadap penilaian individual semakin kuat pada individual yang membentuk kelompok ketimbang mereka yang tak membentuk kelompok, 2) pengaruh sosial normatif terhadap penilaian individual melemah ketika individu memepersepsikan tak terdapat tekanan yang terarah pada diriya dari orang lain, 3) pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian sendiri memperlemah dampak pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian orang lain, 4) pengaruh sosial normative untuk mengikuti penilaian sendiri dari orang lain lebih kuat ketimbang pengaruh sosial normative dari diri sendiri, 5) semakin tidak yakin individu atas kebenaran penilaiannya, semakin rentan ia terhadap pengaruh sosial dalam membuat penilaian.

Sedikit berbeda dengan penelitian di Deutsch dan Gerard (1955) yang memilih pelajar, subjek dalam penelitian ini adalah para alumni perguruan tinggi

yang telah memperoleh pekerjaan. Konteks budaya juga menjadi pembeda antara penelitian ini dengan penelitian di atas. Konteks budaya penelitian di atas mengambil latar di barat sementara itu penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya timur. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian di atas adalah eksperimen sementara penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Kesamaan antara kedua penelitian adalah pemilihan topik dan teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan yaitu teori *dual-process* yang akan lebih lanjut dijelaskan pada bagian selanjutnya.

Kilduff (1990) dalam *The interpersonal structure of decision-making: a social comparison approach to organizational choice,* meneliti pengaruh kesetaraan struktural, pertemanan dan persepsi kemiripan pelamar terhadap kemiripan pilihan lamaran organisasi. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 209 pelajar MBA di Cornell University. Penelitian ini menemukan bahwa pasangan teman yang dinilai memiliki kemiripan satu sama lain cenderung untuk membuat keputusan yang sama dalam memilih organisasi, meskipun berasal dari konsentrasi studi yang berbeda. Sementara itu kesetaraan struktural tak dapat memprediksi perilaku permintaan pekerjaan.

Sebagaimana pada penelitian Kilduff (1990), penelitian ini juga menyorot persahabatan sebagai salah satu topik yang menjadi objek bahasan penelitian. Perbedaan yang dimiliki penelitian ini dengan Kilduff (1990) terdapat pada metode penelitian, fase pengambilan keputusan subjek penelitian, dan konteks budaya penelitian dilangsungkan. Metode penelitian di atas menggunakan

pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah pelajar yang berada paa fase mencari informasi dan niat memilih, sementara subjek penelitian ini adalah alumni yang telah bekerja artinya telah berada pada fase perilaku aktual. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Kilduff (1992) dalam *The friendship network as s decision-making resource: dispositional moderators of social influences on organizational choice,* meneliti pengaruh persahabatan terhadap pilihan organisasi (*organizational choice*) dengan dimoderasi oleh awas diri (*self monitor*) dan keunikan sosial (*social uniqueness*). Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 209 pelajar MBA tahun kedua di Cornell University. Hasil penellitian mnemukan bahwa individu dengan tingkat awas diri yang tinggi memiliki kepekaan lebih tinggi terhadap pendapat teman ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Individu dengan tingkat awas diri yang tinggi cenderung memilih organisasi dengan peran yang telah terdefinisikan secara jelas dan menawarkan prestis sosial ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Kemudian pada variabel keunikan sosial, individu dengan tingkat individualitas yang tinggi ditemukan memiliki kesulitan untuk mengukur secara akurat kemampuan dirnya sendiri, sehingga memiliki kemungkinan lebih besar untuk membuat keputusan memilih pekerjaan yang buruk.

Sebagaimana pada penelitian Kilduff (1990), penelitian ini juga menyorot persahabatan sebagai salah satu topik yang menjadi objek bahasan penelitian.

Perbedaan yang dimiliki penelitian ini dengan Kilduff (1990) terdapat pada metode penelitian, fase pengambilan keputusan subjek penelitian, dan konteks budaya penelitian dilangsungkan. Metode penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah pelajar yang berada paa fase mencari informasi dan niat memilih, sementara subjek penelitian ini adalah alumni yang telah bekerja artinya telah berada pada fase perilaku aktual. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Higgins (2001) dalam *Follow the leader? The effects of social influence on employer choice,* meneliti apakah pengaruh sosial yang meliputi perbandingan sosial (*social comparison*), komitmen sosial (*social commitment*), dan teman dan pembimbing berpengaruh terhadap pilihan perusahaan (*employer choice*). Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan memberikan kuesioner kepada 87 pelajar dari 21 universitas teratas di timur laut Amerika pada masa-masa puncak pencarian kerja. Terdapat hubungan positif antara ketiga sumber pengaruh sosial dengan kecenderungan memilih perusahaan dominan. Semakin tinggi komitmen sosial individu dalam pengambilan keputusannya di masa lalu berkemungkinan untuk membuat keputusan yang sama di masa mendatang terkait pilihan perusahaan dominan. Frekuensi nasihat yang diterima dari pembimbing atau teman yang berasal dari satu sistem sosial tak memiliki pengaruh dengan kecenderungan untuk mengikuti pilihan perusahaan dominan.

Kemiripan penelitian Higgins (2001) dengan penelitian ini terletak pada penggunaan teori perbandingan sosial dan persahabatan sebagai salah satu topik bahasan penelitian. Perbedaan yang dimiliki penelitian ini dengan Higgins (2001) terdapat pada metode penelitian, subjek penelitian, dan konteks budaya penelitian dilangsungkan. Metode penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah pelajar sedangkan pada penelitian ini adalah para lulusan yang telah memperoleh pekerjaan pertamanya. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Crossley dan Highhouse (2005) dalam *Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction,* meneliti bagaimana proses mencari dan memilih pekerjaan berhubungan dengan kepuasan atas pilihannya. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner baik secara daring maupun tertulis kepada 204 karyawan di lebih dari 30 perusahaan. Penelitian menemukan bahwa pencarian informasi terkait pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan atas proses pengambilan keputusan dan hasilnya. Baik pilihan rasional maupun intuitif keduanya berhubungan positif dengan kepuasan terhadap proses dan hasil keputusan. Strategi pencarian kerja secara sembrono (*haphazard search*) ditemukan berhubungan negatif terhadap kesesuaian pekerjaan (*person-job fit*). sebaliknya strategi mencari secara telsisik (*exploratory search*) justru berhubungan positif dengan *P-J fit.* Temuan lainnya adalah pencari kerja yang telah menetapkah target di masa depan berkecenderungan untuk

menggunakan strategi mencari terfokus (*focused search*) dan memilih secara rasional.

Kesamaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada topik bahasannya secara umum, yaitu proses pengambilan keputusan. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada fokus penelitian, metode, subjek penelitian, dan konteks budayanya. Penelitian di atas memperlakukan pengambilan keputusan sebagai perilaku individu sementara penelitian ini menempatkan pengambilan keputusan memilih pekerjaan sebagai perilaku yang selalu diapit faktor-faktor sosial di sekitarnya. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian di atas adalah karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah para lulusan yang telah memperoleh pekerjaan pertamanya. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hooft *et al.* (2005) dalam *Predictors and outcomes of job search behavior: minority - majority group differences in the Netherlands,* meneliti perbedaan anteseden dan konsekuensi perilaku mencari kerja tergantung pada gender dan situasi keluarga dalam populasi Belanda. Data dikumpulkan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 2000 keluarga di Belanda. Penelitian menemukan bahwa perbedaan gender tak mempengaruhi anteseden dalam pencarian kerja. Sementara situasi keluarga mempengaruhi hubungan antar variabel Teori Perilaku Terencana, situasi keluarga melemahkan pengaruh sikap personal, dan memperkuat tekanan sosial

terhadap variabel pencarian kerja pada individu yang telah berkeluarga ketimbang mereka yang lajang. Perilaku mencari kerja berpengaruh terhadap perolehan pekerjaan tapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kesesuaian pekerjaan yang diinginkan dengan pekerjaan yang diperoleh.

Persamaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terdapat pada penggunaan teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan, yaitu teori perilaku terencana. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, konteks budaya penelitian dilangsungkan. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hooft *et al.* (2006) dalam *Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action,* meneliti proses pengambilan keputusan pelamar kerja menggunakan teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*) dengan dimoderasi oleh perbedaan etnis dan gender. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 191 pelamar pekerjaan temporer di Belanda. Sikap individu dan norma subjektif berpengaruh terhadap niat melamar pekerjaan. Perbedaan etnis tak berpengaruh terhadap sikap individu dan norma subjektif. Pengaruh sikap individu terhadap niat melamar pekerjaan lebih kuat pada laki-laki ketimbang perempuan, sementara pengaruh norma subjektif terhadap niat melamar kerja lebih kuat pada perempuan ketimbang laki-laki.

Persamaan utama antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan, yakni teori perilaku terencana. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hoye dan Lievens (2007) dalam *Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word-of-mouth matters,* meneliti kondisi-kondisi yang memperkuat atau memperlemah pengaruh informasi getok tular bagi kemenarikan organisasi. Pengumpulan data dilakukan dengan metode eksperimen dan kuesioner pada 171 subjek. Penelitian menemukan bahwa informasi getok tular positif memiliki pengaruh kuat terhadap kemenarikan organisasi. Informasi yang berasal dari sumber yang memiliki ikatan kuat dipandang lebih kredibel dan memiliki dampak positif terhadap kemenarikan organisasi. Pelamar potensial dengan tingkat awas diri yang tinggi menerima dampak getok tular yang lebih kuat ketika dihadapkan dengan iklan rekrutmen. Dampak getok tular terhadap kemenarikan organisasi secara parsial dimediasi oleh persepsi kredibilitas dan iklan rekrutmen.

Kesamaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terdapat pada fokus penelitiannya yakni, pengambilan keputusan memilih pekerjaan dalam pengaruh faktor-faktor sosial. Perbedaan antara penelitian di atas terletak pada metode dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan

kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hoye dan Lievens (2009) dalam *Tapping the grapevine: a closer look at word-of mouth as recruitment source* meneliti anteseden dan konsekuensi getok tular (*word of mouth*) sebagai sumber informasi rekrutmen. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner secara daring pada setiap pelamar potensial yang mengunjungi situs jejaring rekrutmen departemen pertahanan belgia. Data yang berhasil diolah berjumlah 619. Penelitian ini menemukan: 1) pelamar potensial dengan tingkat ekstraversi yang tinggi cenderung menerima informasi getok tular positif, dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 2) pelamar potensial dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan informasi getok tular positif dan negatif; 3) pelamar potensial dengan tingkat ekspertis yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan getok tular positif dan negatif; 4) kekuatan ikatan pelamar potensial dengan sumber informasi getok tular berhubungan signifikan dengan penerimaan informasi positif dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 5) waktu yang digunakan pelamar potensial menrima informasi getok tular positif meningkatkan kemenarikan organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk melamar; 6) sementara waktu yang digunakan pelamar potensial menrima informasi getok tular negatif tak berperngaruh terhadap kemenarikan organisasi dan kecenderungan melamar.

Kesamaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terdapat pada fokus penelitiannya yakni, pengambilan keputusan memilih pekerjaan dalam pengaruh faktor-faktor sosial, informasi getok tular khusunya. Perbedaan antara penelitian di atas terletak pada metode dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hooft dan De Jong (2009) dalam *Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: the moderating role of individualism and collectivism* meneliti perilaku pencarian kerja pada industri kerja temporer menggunakan teori perilaku terencana dengan dimoderasi oleh individualism dan kolektivisme. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengen menyebarkan kuesioner dalam dua gelombang kepada 138 pekerja temporer di Belanda. Hasil penelitian mendukung hubungan-hubungan variabel Teori Perilaku Terencana dalam menjelaskan pencarian kerja untuk pekerjaan temporer, kecuali untuk kendali perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Perasaan aman, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dan status sosial berhubungan kuat dengan niat untuk mencari pekerjaan temporer. Individu dengan nilai kolektivisme yang rendah lebih kuat dimotivasi oleh sikap personalnya ketimbang tekanan sosial.

Persamaan utama antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan, yakni teori perilaku terencana. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode,

dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Jaidi, Van Hooft, dan Arends (2011) dalam *Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit,* menggunakan teori perilaku terencana untuk meneliti dampak sumber-sumber informasi terkait rekrutmen terhadap pencarian pekerjaan pada lulusan pendidikan tinggi. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif dua gelombang dengen menyebarkan kuesioner kepada 546 responden pada gelombang pertama dan 146 responden pada gelombang kedua. Responden adalah pelajar-pelajar magister yang hendak lulus dari berbagai sekolah bisnis di Eropa. Penelitian menemukan bahwa iklan rekrutmen dan getok tular positif berhubungan positif terhadap niat dan perilaku mencari pekerjaan. Publisitas dan getok tular negatif berhubungan secara parsial dengan perilaku mencari kerja. Kehadiran di kampus berhubungan negatif terhadap niat dan perilaku mencari kerja.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada teori yang digunakan untuk menjelaskan temuan penelitian, yakni teori perilaku terencana, dan subjek penelitian yang dipilih, yakni para lulusan perguruan tinggi yang sedang mencari pekerjaan. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, konsep spesifik yang diteliti dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara

penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Konsep yang diteliti penelitian di atas melibatkan iklan dan publisitas, sementara penelitian ini tak menemukan kedua konsep tersebut dalam penelitiannya untuk dibahas. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Van Hoye dan Saks (2011) dalam *The instrumental-symbolic framework: organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair* meneliti persepsi atas kesan instrumental dan simbolik perusahaan terhadap kemenarikan organisasi. Pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif kepada 200 pelamar potensial departemen pertahanan Belgia dan rekan yang datang bersamanya. Hasil penelitian menunjukkan atribut kesn instrumental dapat memprediksi persepsi kemenarikan organisasi baik pada pelamar potensial maupun rekannya. Sementara itu kesan simbolik dapat menjelaskan varian inkremental persepsi kemenarikan organisasi baik bagi pelamar potensia maupun rekannya. Kesan instrumental dan simbolik memprediksi kemenarikan lebih kuat pada pelamar potensial ketimbang rekannya. Pelamar potensial menunjukkan nilai yang lebih positif dalam memandang organisasi ktimbang rekannya. Persepsi kemenarikan organisasi positif rekan pelamar mempengaruhi kesan pelamar potensial melebihi kesan instrumen dan simbolik pelamar potensial.

Persamaan penelitian di atas terdapat pada pelibatan konsep persahabatan dalam proses menilai organisasi yang hendak dilamar. Perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada metode, konsep yang diteliti,

dan konteks penelitian. Penelitian di atas menggunakan metode pendekatan kuantitatif sementara penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Konsep yang diteliti dalam penelitian di atas meliputi kesan simbolik dan instrumental, sementara penelitian ini tak mencapai temuan yang membutuhkan konsep terebut untuk menjelaskan temuannya. Terakhir, konteks penelitian di atas adalah budaya barat sementara penelitian ini mengambil konteks budaya timur.

Kulkarni dan Nithyanand (2013) dalam *Social influence and job choice decisions,* meneliti alasan mengapa pengaruh sosial menjadi faktor penting dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan terutama para pelamar muda. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan mewawancarai lulusan-lulusan pada salah satu sekolah bisnis elit di India. Penelitian menemukan bahwa para lulusan dalam mencari pekerjaan memang memperoleh tekanan dari keluarga, terutama jika terdapat tekanan finansial untuk melunasi pinjaman pelajar (*student loan*). Responden menerima pengaruh orang lain seperti pendapat senior dan temannya dalam mencari kerja karena kemudahan akses dan dinilai lebih dapat dipercaya ketimbang perusahaan. Perusahaan dinilai tak menyebarkan informasi secara lengkap dan objektif sehingga mendorong para pencari kerja untuk mencari sumber informasi lain di luar perusahaan.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada pemilihan konsep yang diteliti, dan metode penelitian. Baik penelitian di atas maupun penelitian ini sama-sama meneliti pengambilan keputusan memilih pekerjaan dalam tegangan pengaruh sosial. Konsep yang digunakan dalam kedua penelitian untuk membedah temuannya meliputi teori perilaku terencana dan perbandingan

sosial. Kedua penelitian juga mengumpulkan data penelitiannya dengan melakukan wawancara yang menunjukkan ciri penelitian kualitatif. Perbedaan antara kedua terletak pada penentuan subjek penelitian dan konteks penelitian. Subjek penelitian yang dipilih dalam penelitian di atas adalah para pelajar yang hendak menyelesaikan studinya dan tengah dalam proses mencari pekerjaan, sedangkan dalam penelitian ini subjek peneltian adalah para lulusan yang baru memperoleh pekerjaan pertamanya. Konteks budaya di mana penelitian dilangsungkan pada penelitian di atas adalah di India, sementara pada penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya Indonesia.

Lin (2015) dalam *The impact of company-dependent and company-independent information sources on organizational attractiveness perceptions,* meneliti pengaruh informasi dependen organisasi (*organization-dependent information*) dan informasi independen organisasi (*organization-independent organization*) terhadap persepsi pencari kerja atas kemenarikan organisasi. Data diperoleh secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 193 partisipan di Taiwan. Penelitian menemukan bahwa persepsi manfaat dan kemudahaan penggunaan pencari kerja atas situs jejaring rekrutmen dan faktor pengaruh sosial normative dan informasional berpengaruh terhadap kemenarikan organisasi. Kualitas sistem berpengaruh terhadap perpsi kemudahan penggunaan, sementara kualitas informasi dan layanan berpengaruh terhadap persepsi kemudahan penggunaan dan manfaat situs jejaring rekrutmen.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada penggunaan teori *dual-process* untuk menjelaskan temuan penelitian. Perbedaan antara kedua

penelitian terdapat pada metode penelitian dan konteks penelitian. Metode penelitian di atas menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan analisis statistik, sedangkan penelitian ini mengguankan pendekatan kualitatif dengan mewawancarai sejumlah narasumber untuk memperoleh data. Konteks budaya di mana penelitian dilangsungkan pada penelitian di atas adalah di Taiwan, sementara pada penelitian ini dilakukan dalam konteks budaya Indonesia.

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu Pada Topik Pengambilan Keputusan Memilih Pekerjaan dalam Konteks Sosial

No.	Penulis/ Judul	Jenis Jurnal/ Variabel	Hasil
1	Crossley dan Highhouse (2005)/ Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction	Penelitian Kuantitatif/ Pencarian kerja, proses memilih, dan kepuasan	pencarian informasi terkait pekerjaan berhubungan positif dengan kepuasan atas proses pengambilan keputusan dan hasilnya. Baik pilihan rasional maupun intuitif keduanya berhubungan positif dengan kepuasan terhadap proses dan hasil keputusan. Strategi pencarian kerja secara sembrono (*haphazard search*) ditemukan berhubungan negatif terhadap kesesuaian pekerjaan (*person-job fit*).
2	Deutsch, M., dan Gerard, H.B. (1955)/ A study of normative and informational social influence upon individual judgment	Penelitian Kuantitatif/ Pengaruh sosial normatif, pengaruh sosial informatif, penilaian individu	1) pengaruh sosial normative terhadap penilaian individual semakin kuat pada individual yang membentuk kelompok ketimbang mereka yang tak membentuk kelompok, 2) pengaruh sosial normatif terhadap penilaian individual melemah ketika individu memepersepsikan tak terdapat tekanan yang terarah pada diriya dari orang lain, 3) pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian sendiri memperlemah dampak pengaruh sosial normatif untuk mengikuti penilaian orang lain, 4) pengaruh sosial normative untuk mengikuti penilaian sendiri dari orang lain lebih kuat ketimbang pengaruh

			sosial normative dari diri sendiri, 5) semakin tidak yakin individu atas kebenaran penilaiannya, semakin rentan ia terhadap pengaruh sosial dalam membuat penilaian.
3	Higgins, M.C. (2001)/ Follow the leader? The effects of social influence on employer choice	Penelitian Kuantitatif/ perbandingan sosial (social comparison), komitmen sosial (social commitment), dan teman dan pembimbing, pilihan perusahaan (employer choice)	Semakin tinggi komitmen sosial individu dalam pengambilan keputusannya di masa lalu berkemungkinan untuk membuat keputusan yang sama di masa mendatang terkait pilihan perusahaan dominan. Frekuensi nasihat yang diterima dari pembimbing atau teman yang berasal dari satu sistem sosial tak memiliki pengaruh dengan kecenderungan untuk mengikuti pilihan perusahaan dominan.
4	Jaidi, Y., Van Hooft, E.A.J., dan Arends, L.R. (2011)/ Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit	Penelitian Kuantitatif/ Variabel teori perilaku terencana, sumber-sumber informasi terkait rekrutmen, pencarian pekerjaan	iklan rekrutmen dan getok tular positif berhubungan positif terhadap niat dan perilaku mencari pekerjaan. Publisitas dan getok tular negatif berhubungan secara parsial dengan perilaku mencari kerja. Kehadiran di kampus berhubungan negatif terhadap niat dan perilaku mencari kerja.
5	Kilduff, M. (1990)/ The interpersonal structure of decision-making: a social comparison approach to organizational choice	Penelitian Kuantitatif/ kesetaraan struktural, pertemanan, persepsi kemiripan pelamar, kemiripan pilihan lamaran organisasi	pasangan teman yang dinilai memiliki kemiripan satu sama lain cenderung untuk membuat keputusan yang sama dalam memilih organisasi. Kesetaraan struktural tak dapat memprediksi perilaku permintaan pekerjaan.

6	Kilduff, M. (1992)/ The friendship network as s decision-making resource: dispositional moderators of social influences on organizational choice	Penelitian Kuantitatif/ persahabatan, pilihan organisasi, awas diri, keunikan sosial	Individu dengan tingkat awas diri yang tinggi memiliki kepekaan lebih tinggi terhadap pendapat teman ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Individu dengan tingkat awas diri yang tinggi cenderung memilih organisasi dengan peran yang telah terdefinisikan secara jelas dan menawarkan prestis sosial ketimbang individu dengan tingkat awas diri yang rendah. Kemudian pada variabel keunikan sosial, individu dengan tingkat individualitas yang tinggi ditemukan memiliki kesulitan untuk mengukur secara akurat kemampuan dirnya sendiri, sehingga memiliki kemungkinan lebih besar untuk membuat keputusan memilih pekerjaan yang buruk.
7	Kulkarni, M., dan Nithyanand, S. (2013)/ Social influence and job choice decisions	Penelitian Kualitatif/ pengaruh sosial, keputuan memilih pekerjaan	Para lulusan dalam mencari pekerjaan memang memperoleh tekanan dari keluarga, terutama jika terdapat tekanan finansial untuk melunasi pinjaman pelajar (*student loan*). Responden menerima pengaruh orang lain seperti pendapat senior dan temannya dalam mencari kerja karena kemudahan akses dan dinilai lebih dapat dipercaya ketimbang perusahaan. Perusahaan dinilai tak menyebarkan informasi secara lengkap dan objektif sehingga mendorong para pencari kerja untuk mencari sumber informasi lain di luar perusahaan.

8	Lin, H.F. (2015)/ The impact of company-dependent and company-independent information sources on organizational attractiveness perceptions	Penelitian Kuantitatif/ informasi dependen organisasi, informasi independen organisasi, persepsi pencari kerja atas kemenarikan organisasi	Persepsi manfaat dan kemudahaan penggunaan pencari kerja atas situs jejaring rekrutmen dan faktor pengaruh sosial normative dan informasional berpengaruh terhadap kemenarikan organisasi. Kualitas sistem berpengaruh terhadap perpsi kemudahan penggunaan, sementara kualitas informasi dan layanan berpengaruh terhadap persepsi kemudahan penggunaan dan manfaat situs jejaring rekrutmen.
9	Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W. dan Van der Flier, H. (2005)/ Predictors and outcomes of job search behavior: minority - majority group differences in the Netherlands	Penelitian Kuantitatif/ Variabel teori perilaku terencana, gender, situasi keluarga, perilaku mencari kerja	Perbedaan gender tak mempengaruhi anteseden dalam pencarian kerja. Sementara situasi keluarga mempengaruhi hubungan antar variabel Teori Perilaku Terencana, situasi keluarga melemahkan pengaruh sikap personal, dan memperkuat tekanan sosial terhadap variabel pencarian kerja pada individu yang telah berkeluarga ketimbang mereka yang lajang. Perilaku mencari kerja berpengaruh terhadap perolehan pekerjaan tapi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kesesuaian pekerjaan yang diinginkan dengan pekerjaan yang diperoleh.
10	Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., dan Van der Flier, H. (2006)/ Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action	Penelitian Kuantitatif/ variabel teori tindakan beralasan, etnis, gender	Perbedaan etnis tak berpengaruh terhadap sikap individu dan norma subjektif. Pengaruh sikap individu terhadap niat melamar pekerjaan lebih kuat pada laki-laki ketimbang perempuan, sementara pengaruh norma subjektif terhadap niat melamar kerja lebih kuat pada perempuan ketimbang laki-laki.

11	Van Hooft, E.A.J., dan De Jong, M. (2009)/ Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: the moderating role of individualism and collectivism	Penelitian Kuantitatif/ Variabel teori perilaku terencana, individualisme, kolektivisme	Perasaan aman, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, dan status sosial berhubungan kuat dengan niat untuk mencari pekerjaan temporer. Individu dengan nilai kolektivisme yang rendah lebih kuat dimotivasi oleh sikap personalnya ketimbang tekanan sosial.
12	Van Hoye, G., dan Lievens, F. (2007)/ Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word-of-mouth matters	Penelitian Kuantitatif/ Informasi getok tular, kemenarikan organisasi, kredibilitas sumber informasi, awas diri, kedekatan dengan sumber informasi	Penelitian menemukan bahwa informasi getok tular positif memiliki pengaruh kuat terhadap kemenarikan organisasi. Informasi yang berasal dari sumber yang memiliki ikatan kuat dipandang lebih kredibel dan memiliki dampak positif terhadap kemenarikan organisasi. Pelamar potensial dengan tingkat awas diri yang tinggi menerima dampak getok tular yang lebih kuat ketika dihadapkan dengan iklan rekrutmen. Dampak getok tular terhadap kemenarikan organisasi secara parsial dimediasi oleh persepsi kredibilitas dan iklan rekrutmen.

13	Van Hoye, G. dan Lievens, F. (2009)/ Tapping the grapevine: a closer look at word-of mouth as recruitment source	Penelitian Kuantitatif/ informasi getok tular, ekstraversi, kehati-hatian, ekspertis, kekuatan ikatan pelamar dengan sumber informasi getok tular, waktu yang digunakan untuk menerima informasi	1) pelamar potensial dengan tingkat ekstraversi yang tinggi cenderung menerima informasi getok tular positif, dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 2) pelamar potensial dengan tingkat kehati-hatian yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan informasi getok tular positif dan negatif; 3) pelamar potensial dengan tingkat ekspertis yang tinggi berhubungan signifikan dengan perolehan getok tular positif dan negatif; 4) kekuatan ikatan pelamar potensial dengan sumber informasi getok tular berhubungan signifikan dengan penerimaan informasi positif dan tak berhubungan dengan informasi getok tular negatif; 5) waktu yang digunakan pelamar potensial menrima informasi getok tular positif meningkatkan kemenarikan organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk melamar; 6) sementara waktu yang digunakan pelamar potensial menrima informasi getok tular negatif tak berperngaruh terhadap kemenarikan organisasi dan kecenderungan melamar.

14	Van Hoye, G., dan Saks, A.M. (2010)/ The instrumental-symbolic framework: organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair	Penelitian Kuantitatif/ persepsi atas kesan instrumental, persepsi atas kesan simbolik, kemenarikan organisasi	Atribut kesn instrumental dapat memprediksi persepsi kemenarikan organisasi baik pada pelamar potensial maupun rekannya. Sementara itu kesan simbolik dapat menjelaskan varian inkremental persepsi kemenarikan organisasi baik bagi pelamar potensia maupun rekannya. Kesan instrumental dan simbolik memprediksi kemenarikan lebih kuat pada pelamar potensial ketimbang rekannya. Pelamar potensial menunjukkan nilai yang lebih positif dalam memandang organisasi ktimbang rekannya. Persepsi kemenarikan organisasi positif rekan pelamar mempengaruhi kesan pelamar potensial melebihi kesan instrumen dan simbolik pelamar potensial.

Secara umum perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada metode pengumpulan data yang digunakan dan konteks budaya di mana penelitian dilangsungkan. Penelitian ini memilih menggunakan pendekatan kualitatif dengan mewawancarai sejumlah narasumber sebagai cara memperoleh data dan menggunakan peneliti sendiri sebagai instrumen analisis. Ini memberi kelebihan untuk penelitian ini memperoleh kedalaman makna, hal yang tak didapati jika penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Konteks budaya budaya juga menjadi pembeda antara penlitian ini dengan umumnya penelitian terdahulu. Konteks budaya umumnya pada penelitian terdahulu adalah budaya barat, sementara pada penelitian ini, konteks budaya di mana penelitian dilangsungkan adalah budaya Indonesia.

Berikut adalah ulasan teori umum yang digunakan dalam pnelitian-penelitian terdahulu yang dibahas di atas:

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu Pada Topik Pengambilan Keputusan Memilih Pekerjaan dalam Konteks Sosial

No.	Penelitian	Tokoh	Konsep Kunci
1	*A study of normative and informational social influence upon individual judgment* (Deutsch dan Gerard, 1955)	Deutsch dan Gerard	Teori Dual-Process
2	*Social influences on organizational attractiveness: investigating if and when word-of-mouth matters* (Van Hoye dan Lievens, 2007)		
3	*Tapping the grapevine: a closer look at word-of mouth as recruitment source* (Van Hoye, G. dan Lievens, F., 2009)		
4	*The instrumental-symbolic framework: organisational image and attractiveness of potential applicants and their companions at a job fair* (Van Hoye dan Saks, 2011)		
5	*Social influence and job choice decisions* (Kulkarni dan Nithyanand, 2013)		
6	*The impact of company-dependent and company-independent information sources on organizational attractiveness perceptions* (Lin, 2015)		
7	*The interpersonal structure of decision-making: a social comparison approach to organizational choice* (Kilduff, 1990)	Leon Festinger	Teori Perbandingan Sosial

8	*The friendship network as s decision-making resource: dispositional moderators of social influences on organizational choice* (Kilduff, 1992)		
9	*Follow the leader? The effects of social influence on employer choice* (Higgins, 2001)		
10	*Social influence and job choice decisions* (Kulkarni dan Nithyanand, 2013)		
11	*Predictors and outcomes of job search behavior: minority - majority group differences in the Netherlands* (Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W. dan Van der Flier, H., 2005)		Teori Perilaku Terencana
12	*Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action* (Van Hooft, E.A.J., Born, M.Ph., Taris, T.W., dan Van der Flier, H., 2006)	Icek Ajzen	Teori Tindakan Beralasan
13	*Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: the moderating role of individualism and collectivism* (Van Hooft dan De Jong, 2009)		Teori Perilaku Terencana

14	*Recruiting highly educated graduates: a study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit* (Jaidi, Van Hooft, dan Arends, 2011)		
15	*Social influence and job choice decisions* (Kulkarni dan Nithyanand, 2013)		

Berdasarkan ulasan teori di atas, terdapat setidaknya tiga teori yang umum digunakan sebagai model dalam penelitianpada topik pengambilan keputusan dalam konteks sosial ini, yakni teori *dual-pocess* oleh Deutsch dan Gerrard, teori perbandingan sosial oleh Leon Festinger, dan teori perilaku terencana oleh Icek Ajzen. Ketiga teori ini juga digunakan dalam penelitan ini untuk menjelaskan temuan-temuannya. Penjelasan lebih lanjut tentang ketiga teori ini akan dipaparkan pada bagian Landasan Teori.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen

2.2.1.1. Definisi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2010:7), manajemen adalah aktifitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Efisiensi merujuk pada maksud untuk melakukan pekerjaan secara tepat sasaran, atau menghasilkan output sebanyak mungkin dari input sesedikit mungkin. Sedangkan efektifitas merujuk tentang melakukan pekerjaan dengan tepat, atau

menyelesaikan aktifitas-aktifitas yang secara langsung mendorong tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen menurut Fayol dalam Robbins dan Coulter (2010:9) adalah sebagai berikut:

1) *Planning* (Perencanaan). Perencanaan adalah fungsi mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktifitas-aktifitas.
2) *Organizing* (Penataan). Penataan adalah aktifitas menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
3) *Leading* (Kepemimpinan). Kepemimpinan adalah aktiftas memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain,
4) *Controlling* (Pengendalian). Pengendalian adalah aktifitas mengawasi demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2.2.1.3. Peran Manajemen

Istilah peran manajemen merujuk pada tindakan-tindakan dan perilaku-perilaku yang diharapkan dari seorang manajer. Mintzberg dalam Robbins dan Coulter (2010:11) menggagas sepuluh peran dasar manajemen yang dapat dikelompokkan menjadi tiga divisi: peran jembatan antar-pribadi (*interpersonal role*), peran penyambung informasi (*information transfer role*), dan peran pengambil keputusan (*decision-making role*).

Divisi peran jembatan antar-pribadi meliputi peranan-peranan yang melibatkan hubungan dengan orang lain dan aktifitas-aktifitas lainnya yang bersifat seremonial dan simbolis. Tiga peran yang tergabung dalam divisi ini adalah panutan (*figurehead*), pimpinan (*leader*), penengah (*liaison*).

Divisi peran penyambung informasi melibatkan akifitas-aktifitas pengumpulan, penerimaan, dan penyampaian informasi. Tiga peran yang berada dalam divisi ini adalah pengawas (*monitor*), penyebar berita (*disseminating*), dan juru bicara (*spokesperson*).

Terakhir, divisi peran pengambil keputusan mencakup hal-hal yang terkait dengan pengambilan keputusan dan penentuan pilihan. Empat peran di dalam divisi ini adalah pengusaha (*enterpreneur*), pengentas kendala (*disturbance handler*), pengalokasi sumber daya (*resource allocator*), dan perunding (*negotiator*).

2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi yang dikemukakan oleh Storey (1995) dalam Alwi (2001:6), yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel.

2.2.2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2002:14):

1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement,* dan *job evaluation.*
2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada perusahaan besar, umumnya fungsi-fungsi itu menyangkut sasaran-sasaran yang lebih luas dan strategik. Secara umum fungsi atau aktivitas

Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi tiga elemen pokok (Schermerhorn, 1996:286, dalam Alwi, 2001:25) diantaranya yaitu:

1) Pencarian tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi dan penempatan.
2) Pengembangan tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi program orientasi jabatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan, dan pengembangan karir.
3) Pemeliharaan tenaga kerja. Kegiatannya meliputi pengelolaan retensi dan *turnover, performance appraisal* (penilaian hasil kerja), kompensasi, kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja *(labor and management relations).*

2.2.2.4. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada dua pendekatan besar dalam pengembangan MSDM yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*). Orientasi pendekatan keras cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan SDM dan bukan pada identifikasi dan pengembangan SDM sebagaimana pendekatan lunak. Pengelolaan karyawan berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti, desain jabatan, pengukuran kinerja, upah yang terkait dengan kinerja dan penilaian staf (Alwi, 2001:22).

2.2.3. Rekrutmen

Menurut Snell dan Bohlander (2010:188), rekrutmen adalah proses mencari individu yang mungkin potensial untuk bergabung dengan organisasi dan

mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada atau yang diantisipasi.

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari individu ataupun sekelompok individu dari sekumpulan pelamar yang ada yang mungkin memiliki potensi untuk bekerja dalam sebuah organisasi dimana pelamar tersebut adalah pelamar yang paling memenuhi syarat untuk dipekerjakan. Snell dan Bohlander (2010:79) menjelaskan sepuluh ukuran manajemen sumber daya manusia, salah satunya adalah waktu pelaksanaan di mana rekrutmen akan terus menjadi tantangan karena jumlah waktu yang dibutuhkan dari persetujuan permintaan pekerjaan sampai orang itu terdapat pada pekerjaan merupakan indikator strategis produksi pendapatan. Snell dan Bohlander (2010:198) menjelaskan dengan semua ketidakpastian rekrutmen eksternal kadang-kadang organisasi sulit untuk menentukan upaya yang dapat menemukan bakat yang menjanjikan dengan efektif dan atau dengan biaya yang efisien.

2.2.3.1. Sumber Eksternal Rekrutmen

Snell dan Bohlander (2010:190-198) menjelaskan, dalam melakukan rekrutmen eksternal, perusahaan dapat menggunakan beberapa metode yang digunakan untuk medapatkan kolam pelamar seperti iklan, pelamar dan resume yang tidak diminta, rekrutmen melalui internet, rujukan dari karyawan, perusahaan pencari eksekutif, institusi pendidikan, asosiasi profesi, serikat buruh, agen tenaga kerja publik, agen tenaga kerja swasta dan sementara, dan penyewaan pekerja.

2.2.3.2. Sumber Internal Rekrutmen

Snell dan Bohlander (2010:200) ketika kita sedang fokus untuk merekrut karyawan yang berpotensi dari luar organisasi, kebanyakan manajer mengambil tindakan untuk mengisi lowongan pekerjaan melalui transfer dan mutasi untuk tingkat posisi yang lebih tinggi atau di atas entry-level. Mengisi kekosongan dengan cara ini, sebuah organisasi dapat memanfaatkan investasi yang telah dibuat dalam rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan saat ini, yang mungkin mencari pekerjaan di tempat lain jika mereka tidak memiliki kesempatan promosi.

Snell dan Bohlander (2010:202-203) menjelaskan bahwa pemasangan iklan lowongan dan penawaran pekerjaan untuk rekrutmen internal dapat menjadi program pengembangan karir dimana karyawan akan sadar terhadap kesempatan yang tersedia dalam organisasi. Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan perusahaan untuk menemukan beberapa calon karyawan yang berkualitas hal ini bertujuan untuk mempertimbangkan bahwa karyawan tersebut memang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang dibuka. Cara tersebut antara lain:

1) Manajemen Inventarisasi Bakat

Banyak perusahaan secara elektronik menangkap kualifikasi dari masingmasing karyawan mereka dan menggunakan informasi ini untuk mengidentifikasi calon yang berpotensi untuk pekerjaan yang tersedia. Persediaan keterampilan adalah alat penting untuk suksesi perencanaan karena pesediaan keterampilan memberikan indikasi keterampilan, minat, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Dengan cara tersebut, maka manajer terbantu untuk memperhatikan kebutuhan perkembangan

karyawannya dengan lebih baik, baik dalam pekerjaan mereka saat ini dan dalam pekerjaan manajerial yang akan dipromosikan. Bagian yang sama penting dari proses ini adalah mengidentifikasi karyawan yang potensial yang dapat dipersiapkan sebagai pengganti manajer yang dipindahkan, dipensiunkan, atau dikosongkan posisinya. Biasanya akan diidentifikasi dua sampai tiga orang kandidat yang untuk dipromosikan kepada posisi tingkat atas direktur.

2) Pemasangan Iklan Lowongan dan Penawaran Pekerjaan

Banyak perusahaan secara elektronik menangkap kualifikasi dari masingmasing karyawan mereka dan menggunakan informasi ini untuk mengidentifikasi calon yang berpotensi untuk pekerjaan yang tersedia. 20 Persediaan keterampilan adalah alat penting untuk suksesi perencanaan karena pesediaan keterampilan memberikan indikasi keterampilan, minat, dan pengalaman yang dimiliki karyawan. Dengan cara tersebut, maka manajer terbantu untuk memperhatikan kebutuhan perkembangan karyawannya dengan lebih baik, baik dalam pekerjaan mereka saat ini dan dalam pekerjaan manajerial yang akan dipromosikan. Bagian yang sama penting dari proses ini adalah mengidentifikasi karyawan yang potensial yang dapat dipersiapkan sebagai pengganti manajer yang dipindahkan, dipensiunkan, atau dikosongkan posisinya. Biasanya akan diidentifikasi dua sampai tiga orang kandidat yang untuk dipromosikan kepada posisi tingkat atas direktur. c. Mengidentifikasikan Bakat Melalui Penilaian Kinerja Karyawan yang sukses dalam performa kerjanya seringkali menjadi kandidat

yang tepat untuk promosi. Sebaliknya, karyawan yang berkinerja buruk mungkin perlu ditransfer ke daerah lain atau bahkan mengalami penurunan pangkat atau dalam skenario kasus terburuk karyawan tersebut akan diberhentikan. Dengan melakukan penilaian formal berarti manajer harus peduli dengan bawahannya mengenai potensial untuk maju dalam pekerjaan manajerial atau mendorong pertumbuhan mereka ke arah itu. d. Menggunakan Assesment Center Sebuah assessment centers adalah proses (bukan tempat) dimana individu-individu dievaluasi karena mereka berpartisipasi dalam serangkaian situasi yang bisa mereka tangani untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Popularitas assessment center dapat dikaitkan dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan kemampuan organisasi, hasilnya digunakan untuk memilih karyawan yang akan berhasil untuk ditempatkan dalam posisi manajemen.

2.2.4. Keputusan Pilihan Pekerjaan

Menurut Gatewood, Gowan, dan Lautenschlager (1993), proses memilih pekerjaan adalah serial keputusan yang dibuat oleh pelamar untuk mengejar pekerjaan atau organisasi yang mungkin. Proses memilih pekerjaan dimulai dari evaluasi individu atas informasi yang diperoleh dari sumber-sumber rekrutmen, misalnya iklan cetak, pesan media, dan teman. Secara logis, individu menggunakan informasi yang diperoleh dari sumber-sumber rekrutmen ini untuk memutuskan apakah akan melanjutkan atau berhenti mengejar pekerjaan dalam organisasi. Ini adalah bagian permulaan dalam proses pencarian pekerjaan dan

mempengaruhi seluruh keputusan alternatif dan dampaknya atas proses pencarian kerja.

2.2.5. Proses Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan berhubungan namun merupakan proses yang berbeda, yaitu proses pencarian informasi dan proses memilih (Crossley dan Highhouse, 2005). Proses pencarian informasi adalah tentang bagaimana informasi terkait keputusan dikumpulkan. Proses memilih meliputi analisis, membandingkan, dan menimbang informasi untuk membentuk keputusan akhir.

Stevens dan Turban (2001) dalam Crossley dan Highhouse (2005) mengajukan tiga distingsi strategi mencari informasi yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan yang mungkin. Strategi pencarian terfokus adalah strategi yang mengkonsentrasikan upaya pencarian kerja pada sejumlah kecil perusahaan yang telah diseleksi sebelumnya. Orang yang menggunakan pendekatan ini seringkali mengidentifikasi pilhan-pilihan teratas lebih awal dalam pencariannya dan hanya berlaku untuk pekerjaan yang terkualifikasi dan menarik. Strategi pencarian eksploratif meliputi penyelidikan atas sejumlah pilihan pekerjaan potensial dan secara aktif mengumpulkan informasi terkait pekerjaan dari berbagai sumber. Pencari kerja yang menggunakan pendekatan ini cenderung mengupayakan pencarian kerja yang sesuai dengan keinginan sembari tetap terbuka pada peluang-peluang lain yang mungkin datang. Strategi pencarian serampangan meliputi pengumpulan informasi secara pasif baik di dalam maupun di luar are studi akademik atau pengalaman kerja sebelumnya. Pencari kerja dengan strategi ini cenderung

menggunakan pendekatan coba dan salah (*trial and error*), sering bertukar-tukar taktik tanpa alasan.

Menurut Hammond, Hamm, Grassia, dan Pearson (1987) dalam Crossley dan Highhouse (2005), pilihan rasional umumnya melibatkan kalkulasi pasti dari petunjuk-petunjuk terpilih yang diukur secara objektif. Pola pemikiran tertata yang secara logis dapat dipertahankan seringkali mencirikan metode pemilihan ini. Di sisi lain, pilihan intuitif umumnya tak terstruktur dan melibatkan sejumlah besar petunjuk yang dinilai secara subjektif dengan metode memilih yang berpengetahuan sadar rendah. Intuisi sering dinilai buruk karena kegagalan, lemah, dan distorsi kognitifnya. Meski digambarkan sebagai dikotomi, namun metode pilihan ini sesungguhnya tak benar-benar berlawanan langsung. Hampir semua keputusan hanya rasional sebagian, mensyaratkan elemen-elemen dari kedua metode, dan orang-orang dapat berganti-ganti metode tegantung pada pilihan yang ada.

2.2.6. Pengaruh Sosial dan Keputusan Memilih Pekerjaan

Penelitian-penelitian terdahulu menonjolkan beberapa hal yang saling terkait dengan topik ini. Pertama, pelamar membandingkan diri mereka sendiri dengan orang lain yang dianggap mirip dan bertindak bertindak berdasarkan pada tindakan orang lain ketika berhadapan dengan ambiguitas keputusan, ketika pendapat orang lain dianggap penting bagi individu, dan ketika sumber informasi lain relatif tak tersedia. Kilduff (1990, 1992) berpendapat bahwa pelajar secara intens membandingkan diri mereka dengan teman-temannya di sekolah bisnis prestis.

Kedua, para pelamar bergantung pada pengaruh sosial informasional atau komunikasi getok tular dari relasi yang dianggap kredibel ketika membuat keputusan terkait pekerjaan (Van Hoye dan Lievens, 2007, 2009). Pengaruh sosial informasional ini dikonsepkan sebagai komunikasi yang independen dari aktifitas proses rekrutmen organisasi. Penelitian pada lulusan pelajar menunjukkan bahwa pengaruh sosial informasional memiliki dampak yang kuat terhadap kemenarikan organisasi, dan getok tular negatif dapat mengganggu efek iklan rekrutmen (Van Hoye dan Lievens, 2007). Studi lainnya dari Van Hoye dan Lievens (2009) menunjukkan hasil bahwa pelamar potensial yang menerima informasi positif lowongan melalui getok tular dari relasi dekat pada awal proses rekrutmen berhubungan positif dengan persepsi kemenarikan organisasi dan keputusan lamaran aktual.

Ketiga, pelamar berpaling pada konteks sosialnya untuk memperoleh informasi saat kekurangan informasi objektif yang detil tentang organisasi dan ketika keputusan pilihan pekerjaan dilihat oleh pelamar sebagai hal yang sangat penting bahkan emosional (Higgins, 2001). Saat sejumlah besar orang dalam satu kelompok sosial terlihat membuat keputusan terkait pekerjaan, keputusannya akan tampak bernilai bagi pelamar potensial. Pelajar-pelajar, meski berasal dari latar belakang budaya yang berbeda, dalam masa studinya telah mengabiskan waktu berjam-jam bersama dan merasa menjadi bagian dsari komunitas sosial yang sama yang memiliki normanya sendiri.

Berdasarkan ketiga pola yang telah dijabarkan di atas, penulis menilai terdapat setidaknya tiga teori yang mungkin digunakan untuk membantu

menjelaskan fenomena yang akan diteliti dalam penelitian ini. Pertama, teori *dual-process* dapat digunakan untuk menjelaskan tentang bentuk-bentuk pengaruh sosial yang mungkin diterima oleh pelamar potensial. Kedua, teori perbandingan sosial dapat menjelaskan tentang bagaiamana kecenderungan individu untuk membandingkan dirinya dengan orang lain dapat berdampak pada pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Ketiga, teori perilaku terencana dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana ekspektasi dari orang lain, kelompok, dan norma dapat menekan individu untuk mengambil atau tidak mengambil keputusan tertentu.

2.2.7. Teori *Dual-Process*

Kelman dan Hamilton (1989) dalam Lin (2015) mendefinisikan pengaruh sosial sebagai perubahan dalam perilaku individual yang dihasilkan dari induksi baik oleh opini dan norma-norma orang lain. Teori *dual-process* Deutsch dan Gerrard (1955) tidak hanya menganggap pengaruh sosial yang bersifat informasional, tapi juga yang bersifat normatif dari orang lain. Pengaruh sosial informasional dan normatif bersama-sama membentuk penilaian individu tentang kredibilitas informasi.

Pengaruh sosial informasional merujuk pada pengaruh terhadap individu atas informasi positif tentang kecocokan sebuah organisasi sebagai pemberi kerja. Contohnya adalah pembicaraan dengan orang lain (misalnya keluarga, sahabat, dan kenalan) dan petunjuk dari berita media massa.

Pengaruh sosial informasional terjadi melalui proses internalisasi (mengintegrasikan informasi dari sumber eksternal ke dalam keyakinan kognitif

personal). Dalam penelitian Lin (2015) pengaruh sosial informasional ini diperlakukan sebagai informasi yang independen dari perusahaan dan tak dapat dikendalikan organisasi. Bentuk informasi ini dapat berupa informasi yang datang secara getok tular dari keluarga atau teman (Van Hoye dan Lievens, 2007, 2009; Van Hoye dan Saks, 2010). Kulkarni dan Nithyanand (2013) menyatakan bahwa pelamar bergantung pada pengaruh sosial informasional atau komunikasi getok tular dari kenalan dekat saat membuat keputusan pilihan pekerjaan.

Pengaruh sosial normatif merujuk pada pengaruh norma positif dan ekspektasi orang lain baik implisit maupun eksplisit dalam mengevaluasi keatraktifan organisasi. Pengaruh sosial normatif terjadi melalui proses identifikasi (kesan dan kerelaan dengan pengaruh sosial), proses yang cenderung terjadi jika pihak-pihak lain yang berpengaruh (*influential others*) dapat mengamati perilaku individu. Dukungan dari pihak-pihak lain yang berpengaruh berdampak signifikan terhadap keputusan individual karena individu menyesuaikan sikap, perilaku, dan keyakinannya pada konteks sosialnya masing-masing.

2.2.8. Teori Perbandingan Sosial (*Social Comparison Theory*)

Teori perbandingan sosial dirumuskan oleh Festinger (1954) sebagai pengembangan atas teori-teori yang terkait dengan proses mempengaruhi opini dalam kelompok sosial. Festinger (1954) menyatakan bahwa manusia memiliki dorongan untuk mengevaluasi opini dan kemampuannya. Opini dan keyakinan seseorang tentang situasi di mana ia hadir serta penilaiannya atas kemampuannya sendiri akan menentukan perilakunya menghadapi situasi tersebut. Kesalahan

dalam menyikapi dan/atau ketidaktepatan dalam menilai kemampuan dapat berakibat fatal dalam banyak situasi.

Pada kenyataannya, untuk memastikan bahwa apakah penilaian atas sikap dan kemampuan telah dilakukan secara akurat tak selalu bisa begitu saja dengan merujuk pada dunia fisik. Alhasil, penilaian yang akurat menjadi sulit dilakukan secara objektif. Dalam kondisi di mana rujukan nonsosial objektif tak dapat ditemukan, manusia mengevaluasi sikap dan kemampuannya dengan membandingkan dirinya dengan pendapat dan kemampuan orang lain.

Namun, manusia cenderung hanya membandingkan diri dengan orang yang dinilai memiliki kemiripan pendapat dan kemampuan dengan dirinya sendiri. Jika kemampuan orang lain terlalu jauh dari milik sendiri, baik lebih tinggi atau lebih rendah, maka evaluasi yang akurat menjadi tak dimungkinkan. Begitupun dengan sikap atau opini. Keliru tidaknya sebuah opini tidak dievaluasi dengan cara dibandingkan dengan mereka yang memiliki opini dan sikap yang secara ekstrem berbeda. Misalkan tingkat kesalehan atau iman seseorang dalam beragama tak mungkin dinilai dengan dibandingkan dengan mereka yang memiliki agama yang berbeda.

Berdasarkan penjabaran di atas, teori Festinger (1954) dapat disederhanakan sebagai berikut: (1) manusia mempelajari dirinya sendiri dengan membandingkan diri dengan orang lain, (2) manusia memilih orang yang memiliki kemiripan dengannya untuk membandingkan diri, (3) perbandingan sosial memiliki dampak yang kuat ketika tak tak tersedia pembanding objektif nonsosial. Berdasarkan bangunan teori ini, Kilduff (1990) menjabarkan bahwa sumber informasi sosial

dapat berasal dari keluarga, teman, orang-orang lain yang dianggap setara, dan memiliki kemiripan.

Kilduff (1990) menggunakan teori ini untuk meneliti pengambilan keputusan individu dalam konteks sosialnya. Ia meneliti bagaimana informasi sosial berdampak terhadap pengambilan keputusan memilih pekerjaan dan organisasi pada pelajar paskasarjana. Hasilnya menunjukkan, pelajar yang menganggap dirinya memiliki kemiripan satu sama lain, atau yang menganggap mereka bersahabat satu sama lain, cenderung mengambil wawancara kerja pada perusahaan yang sama.

Lebih jauh lagi, dalam penelitiannya Kilduff (1992) menemukan hubungan faktor-faktor kepribadian seperti monitor diri (*self-monitoring*) dan keunikan sosial (*social uniqueness*) dengan kecenderungan individu bergantung pada perbandingan sosial untuk memperoleh informasi. Penelitiannya menemukan, individu dengan tingkat monitor diri yang tinggi lebih cenderung memiliki kesamaan pilihan wawancara perusahaan. Individu dengan tingkat monitor diri yang tinggi juga cenderung lebih mempertimbangkan aspek-aspek yang bersifat sosial seperti reputasi dan prestis dalam memilih pekerjaan dan organisasi. Sementara individu dengan tingkat monitor diri yang rendah cenderung lebih mempertimbangkan aspek kejelasan peran kerja. Kemudian, individu yang menilai dirinya unik memiliki kecenderungan lebih kecil untuk mengambil pilihan organisasi yang sama dengan teman-temannya ketimbang individu yang menilai dirinya memiliki banyak kemiripan dengan orang lain.

Penelitian terakhir ini menunjukkan adanya aspek kepribadian individu yang tidak hanya mempengaruhi ketergantungan individu pada informasi sosial terkait memilih organisasi dan pekerjaan, namun juga preferensinya terhadap atribut organisasi dan pekerjaan.

2.2.9. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Berdasarkan teori perilaku terencana (Ajzen, 1991), terdapat tiga konsep determinan independen dari niat perilaku. Pertama, sikap terhadap perilaku merujuk pada derajat evaluasi kepatutan atas suatu perilaku. Kedua adalah faktor sosial yang merujuk pada norma subyektif. Ini mengimplikasikan bahwa perilaku dituntun oleh persepsi atas tekanan sosial untuk melakukan perilaku tersebut. Ketiga adalah derajat kendali perilaku yang memandang tingkat kesulitan atau kemudahan untuk berperilaku tertentu. Ini mrefleksikan pengalaman juga antisipasi kendala potensial.

Teori Perilaku Terencana atau TPB *(Theory of Planned Behavior)* merupakan pengembangan lebih lanjut dari Teori Perilaku Beralasan *(Theory of Reasoned Action).* TPB merupakan kerangka berpikir konseptual yang bertujuan untuk menjelaskan determinan perilaku tertentu. Menurut Ajzen (1991), faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku itu dipengaruhi oleh niat individu *(behavior intention)* terhadap perilaku tertentu tersebut. Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga komponen yaitu (1) sikap *(attitude)*, (2) norma subjektif *(subjective norm)* dan (3) persepsi kontrol keperilakuan *(perceived behavior control)*.

Seseorang dapat saja memiliki berbagai macam keyakinan terhadap suatu perilaku, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit dari keyakinan tersebut yang timbul untuk mempengaruhi perilaku. Sedikit keyakinan inilah yang menonjol dalam mempengaruhi perilaku individu (Ajzen 1991). Keyakinan yang menonjol ini dapat dibedakan menjadi pertama, *behavior belief* yaitu keyakinan individu akan hasil suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut. *Behavior belief* akan mempengaruhi sikap terhadap perilaku *(attitude toward behavior).* Kedua adalah *normative belief* yaitu keyakinan individu terhadap harapan normatif orang lain yang menjadi rujukannya seperti keluarga, teman dan konsultan pajak, serta motivasi untuk mencapai harapan tersebut. Harapan normatif ini membentuk variabel norma subjektif *(subjective norm)* atas suatu perilaku. Ketiga adalah *control belief* yaitu keyakinan individu tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilakunya dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal tersebut mempengaruhi perilakunya. *Control belief* membentuk variabel persepsi kontrol keperilakuan *(perceived behavior control)*. Dalam TPB, sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol keperilakuan ditentukan melalui keyakinan-keyakinan utama. Determinan suatu perilaku merupakan hasil dari penilaian keyakinan–keyakinan dari individu, baik sebagai secara positif maupun negatif. Teori Perilaku Terencana atau TPB *(Theory of Planned Behavior)* didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka

sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA