

## Pengaruh Fokus Masa Depan Dan Motivasi Otonom Dalam Perilaku Pencarian Kerja Terhadap Wawancara Kerja

*The Effect of Future Focus and Autonomous Motivation on Job Seeking Behavior to Job Interviews*

Hendi Yarsono<sup>1</sup>, Ferryal Abadi<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Email: hendy.yarsono@yahoo.com

### Abstract

*This study aims to provide an understanding of the factors that encourage job seekers during a job search to be able to identify their potential and behavior and actions in the job search process to get a job. The data collection method used is through an online survey with a total of 120 respondents and the population is job seekers who are domiciled in Jabodetabek with the sample criteria being job seekers who have graduated at least high school level/equivalent with an age range of 17-64 years. Structural equation model (SEM) analysis method was used in testing this research model. The results found that focus on the future has a positive effect on job search intensity and job search quality. For autonomous motivation has a positive influence on the intensity of job search and job search quality. While the intensity of job search does not have a significant effect on job interviews. On the quality of job search has a positive influence with job interviews. From the test results, it is suggested that job seekers should be encouraged to focus on what they have learned from their involvement in various job search activities. Autonomous motivation is needed to help job seekers face difficulties during job search.*

**Keywords:** *Future Focus, Autonomous Motivation, Job Search Intensity, Job Search Quality, Job Interview*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan pemahaman mengenai faktor -faktor yang mendorong pencari kerja selama pencarian pekerjaan untuk dapat mengidentifikasi potensi dan perilaku serta tindakannya dalam proses pencarian kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Metode pengambilan data yang digunakan melalui survey online dengan jumlah responden sebanyak 120 dan populasinya merupakan para pencari kerja yang berdomisili di Jabodetabek dengan kriteria sampel yaitu pencari kerja yang sudah lulus minimal jenjang SMA/ sederajat dengan rentang usia 17-64 tahun. Metode analisis *structural equation model* (SEM) digunakan dalam menguji model penelitian ini. Hasilnya ditemukan bahwa fokus pada masa depan memiliki pengaruh positif terhadap intensitas pencarian kerja dan kualitas pencarian kerja. Untuk motivasi otonom memiliki pengaruh positif dengan intensitas pencarian kerja dan kualitas pencarian kerja. Sedangkan intensitas pencarian kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap wawancara kerja. Pada kualitas pencarian kerja memiliki pengaruh positif dengan wawancara kerja. Dari hasil uji maka disarankan untuk pencari kerja harus didorong agar fokus pada apa yang telah mereka pelajari dari keterlibatan mereka dalam berbagai aktivitas pencarian kerja. Motivasi otonom dibutuhkan untuk membantu pencari kerja dalam menghadapi kesulitan selama pencarian pekerjaan.

**Kata kunci:** *Fokus Masa Depan, Motivasi Otonom, Intensitas Pencarian Kerja, Kualitas Pencarian Kerja, Wawancara Kerja*

## PENDAHULUAN

Pencarian pekerjaan adalah aktivitas penting yang dilakukan orang selama berbagai fase sepanjang rentang kehidupan (misalnya, transisi sekolah ke pekerjaan, kehilangan pekerjaan, perubahan pekerjaan, transisi karir) (Van Hooft et al., 2021). Kehilangan pekerjaan dan menjadi pengangguran dapat memiliki konsekuensi yang tinggi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengangguran dikaitkan dengan masalah kesehatan mental, fisikis dan kepuasan hidup yang rendah (Paul and Moser 2009). Pandemi covid 19 yang terjadi tentunya berdampak diberbagai bidang, terbatasnya aktivitas perekonomian, membuat para pelaku usaha melakukan efisiensi untuk mengurangi kerugian yang terjadi, sehingga banyak pekerja yang dirumahkan. Pasar tenaga kerja sangat terpengaruh dengan pengangguran melonjak dan lowongan pekerjaan yang menurun intensitasnya (Hensvik, Le Barbanchon, and Rathelot 2021) sehingga para pencari kerja semakin sulit mendapatkan pekerjaan. Para pencari kerja yang lama tidak memperoleh pekerjaan berpotensi menjadi pengangguran. Walaupun sebagian besar pencari kerja mengalami stress dalam proses pencarian pekerjaan, penting bagi mereka untuk memiliki inisiatif dan pengelolaan terhadap tindakannya dalam pencarian kerja untuk mendapatkan pekerjaan (Van Hooft, Wanberg, and van Hooft 2013).

Untuk membantu para pencari kerja agar mengurangi dampak buruk dari proses pencarian pekerjaan di masa pandemic covid 19, maka perlunya penelitian ini untuk dilakukan. Perspektif temporal digunakan dalam penelitian dan juga mengintegrasikan *temporal motivation theory* (Steel and Konig 2006) dengan *self determinant theory* (Deci & Ryan, 2000). Motivasi dan regulasi diri merupakan beberapa konsep dari pencarian kerja yang digunakan untuk mengatur hubungan antara kepribadian, harapan, motif, variabel biografis dan perbedaan individual dalam perilaku pencarian kerja (Kanfer, Kantrowitz, and Wanberg 2001). Karena mencari sebuah pekerjaan merupakan suatu proses yang melibatkan regulasi diri dalam pencapaian pekerjaan. Untuk itu perlunya pengetahuan tentang faktor-faktor yang mendorong perilaku pencarian kerja. Pada penelitian ini menerapkan perspektif temporal yang secara khusus menekankan pada fokus masa depan dan motivasi. Dengan demikian fokus masa depan berdampak pada kognisi, perhatian dan perilaku dalam regulasi diri untuk pencapaian kinerja dan motivasi yang juga memiliki peran dalam pencarian kerja yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang (Van Hooft, Wanberg, and van Hooft 2013). Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh fokus masa depan dan motivasi dalam perilaku pencarian kerja dengan intensitas dan kualitas pencarian kerja serta hasil dari proses itu sendiri yaitu wawancara kerja.

Untuk memperdalam peran dari fokus masa depan dan motivasi dalam proses pencarian kerja, penelitian ini dilakukan kepada para pencari kerja di Jabodetabek. Karena berdasarkan data dari BPS (Badan Pusat Statistik) pada

Agustus 2020, kota tersebut merupakan kota - kota yang memiliki tingkat kesempatan kerja yang terendah di Indonesia pada saat pandemic covid 19. DKI Jakarta berada pada 89,05%, Banten (89,36%) dan Jawa Barat (89,36%) yang berada di bawah rata-rata tingkat kesempatan kerja nasional yang sebesar 92,93%.

Beberapa penelitian sebelumnya berfokus pada *future time perspective* (Andre et al. 2018), konsep temporal fokus masa depan (Shipp, Edwards, and Lambert 2009), pencarian kerja (Blau 1994; Côté, Saks, and Zikic 2006; Crossley and Highhouse 2005; Saks 2006; Schmit, Amel, and Ryan 1993), motivasi personal dengan pencarian kerja (Kanfer, Kantrowitz, and Wanberg 2001), hubungan SDT dengan pencarian kerja (Vansteenkiste & Van den Broeck, 2018) dan Van den Hee et al. (2020) secara khusus berfokus SDT & TMT pada faktor individual dalam pencarian kerja.

Van den Hee et al. (2020) memperdalam pemahaman tentang pengaruh antara motivasi dan perilaku pencarian kerja serta motivasi memoderasi hubungan antara atribut kepribadian dan perilaku pencarian kerja. Dimana respondennya merupakan individu yang sedang mengganggu dan menerima bimbingan dari agensi kerja serta menerima tunjangan penggangguran dari *Dutch Employee Insurance Agency (UWV)*. Dalam penelitian tersebut menemukan bahwa pentingnya perspektif temporal dalam pencarian kerja dan peran dari penentuan waktu dalam pencarian kerja yang berhubungan dengan kepribadian dan motivasi di dalam proses pencarian kerja. Selain motivasi dan berfokus pada masa depan dalam pencarian kerja, proses dari pencarian kerja itu sendiri menjadi penting agar pencarian kerja terkelola dengan baik. Sehingga memudahkan dalam pencarian kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang maupun bakat dari pencari kerja itu sendiri.

Dalam penelitian (Van den Hee et al., 2020) untuk perilaku pencarian kerja hanya menggunakan variabel intensitas pencarian kerja. Sedangkan perilaku pencarian kerja dapat dievaluasi dengan dua faktor utama yaitu intensitas pencarian kerja dan kualitas pencarian kerja (Van Hooft et al., 2021). Oleh karena itu perlunya dalam penelitian ini menambahkan variabel kualitas pencarian kerja, sehingga dapat menunjukkan sejauh mana pencarian kerja dilakukan secara sistematis dan dipersiapkan dengan baik, perilaku maupun portofolio kerja yang dapat memenuhi harapan dari calon pemberi kerja (Van Hooft, Wanberg, and van Hoyer 2013). Namun demikian masih jarangya ditemukan penelitian yang membahas tentang pengaruh motivasi, fokus pada masa depan dengan perilaku pencarian kerja yang menggunakan intensitas dan kualitas dari pencarian kerja dalam satu model penelitian terutama pada pencari kerja di Jabodetabek dimasa pandemic covid 19.

Tujuan dari penelitian ini agar dapat memberikan pemahaman mengenai faktor -faktor yang mendorong pencari kerja selama pencariannya untuk dapat mengidentifikasi potensi dan perilaku serta tindakannya dalam proses

pencarian kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Serta memiliki implikasi praktis untuk perencanaan pencarian kerja yang efektif (Liu, Huang, and Wang 2014), dan pengembangan model untuk mengidentifikasi individu yang membutuhkan bantuan untuk mencari pekerjaan (Englert et al., 2014; Wanberg et al, 2010).

## TINJAUAN PUSTAKA

### Fokus Masa Depan dan Intensitas Pencarian Kerja

Dalam konteks TMT (Steel and König 2006), fokus masa depan dihubungkan dengan konsep *temporal discounting* yang memiliki kecenderungan terhadap imbalan langsung dan kurang memperhatikan konsekuensi di masa depan. Namun individu yang berfokus pada masa depan menimbang keputusan masa depannya dan meyakini manfaat serta hasil jangka panjang. Seseorang yang berfokus pada masa depan menunjukkan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap manfaat, variabel yang terkait dengan perencanaan dan pengorganisasian (Zimbardo and Boyd 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Van den Hee et al. (2020) menemukan bahwa fokus pada masa depan meningkatkan intensitas pencarian kerja yang dilakukan oleh pencari kerja. Dengan fokus pada masa depan akan membantu pencari kerja untuk menyelaraskan perilaku dengan tujuan masa depan sehingga akan menginvestasikan lebih banyak waktu dan upaya dalam mencari pekerjaan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian Zimbardo & Boyd (2015) yang menyatakan bahwa fokus masa depan berhubungan *negative* dengan *impulsive* dan faktor-faktor yang dapat membahayakan pencapaian tujuan masa depan. Akhirnya seseorang yang berfokus pada masa depan cenderung lebih sedikit melakukan penundaan pengambilan keputusan (Gupta, Hershey, and Gaur 2012). Dengan demikian fokus masa depan dapat memfasilitasi seseorang untuk mengubah perilakunya menuju pencapaian jangka panjang (Nurmi 1991).

Berdasarkan TMT (Steel and König 2006) dan penelitian sebelumnya (Andre et al. 2018) bahwa pencari kerja yang berfokus pada masa depan akan lebih mampu untuk mengatur diri dalam mengelola perilaku pencarian kerjanya daripada pencari kerja yang tidak fokus pada masa depan. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah

*H1: Fokus masa depan berpengaruh positif dengan intensitas pencarian kerja*

### Fokus Masa Depan dan Kualitas Pencarian Kerja

Fokus pada masa depan secara khusus mengacu pada sejauh mana individu secara kognitif mencurahkan perhatiannya ke masa depan (Shipp, Edwards, and Lambert 2009). Pada penelitiannya (Van Dyck et al. 2010) menemukan bahwa atribusi internal dari kegagalan yang melibatkan ketidakstabilan, pengontrolan dan faktor yang bermanfaat mengarah pada pembelajaran dari kegagalan dan

perbaikan masa depan. Dengan demikian seseorang yang berfokus pada masa depannya akan belajar untuk meningkatkan kuliatasnya. Mencurahkan perhatian pada masa depan telah dikaitkan dengan perilaku adaptif dan kinerja tinggi diberbagai bidang seperti kesehatan, pekerjaan dan pendidikan (Andre et al. 2018). Dalam penelitian Simons et al. (2004) sejalan dengan teori perspektif masa depan, siswa yang menemukan kursus yang berguna untuk pelatihan mereka dan untuk pekerjaan mereka di masa depan lebih bersemangat, mencoba untuk sepenuhnya menguasai semua aspek tugas (orientasi tugas), menunjukkan perilaku yang lebih termotivasi, dan memiliki hasil ujian yang lebih baik dibandingkan dengan siswa yang menganggap kursus hanya relevan untuk pelatihan mereka. Hasil yang paling optimal ditemukan ketika seseorang menganggap belajar berguna untuk pekerjaan masa depan mereka (utilitas tinggi) dan untuk pengembangan pribadi mereka (peraturan internal). Oleh karna itu pentingnya fokus pada masa depan karena akan mengubah perilaku menuju perbaikan untuk menghasilkan kualitas pancarian kerja sehingga terwujudnya tujuan masa depannya.

*H2: Fokus masa depan berpengaruh positif dengan kualitas pencarian kerja*

### **Motivasi Otonom dan Intensitas Pencarian Kerja**

Berdasarkan TMT (Steel and König 2006) dan SDT (Deci & Ryan, 2000) memiliki motivasi otonom dapat membantu pencari kerja mengatasi kesulitan dan mengatur perilaku selama pencarian pekerjaan. Meskipun banyak pencari kerja yang menganggur mengalami proses pencarian pekerjaan sebagai tuntutan dan hal yang tidak menyenangkan, masih bisa termotivasi secara otonom karena dapat mengintegrasikan alasan atau nilai-nilai untuk terlibat dalam perilaku pencarian kerja ke dalam nilai-nilai pribadi (Vansteenkiste and Van den Broeck 2018).

Dengan demikian pencari kerja dapat melakukan berbagai metode sesuai dengan pengalamannya dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan pribadinya. Hal tersebut sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi pencarian kerja yang otonom berhubungan dengan intensitas pencarian kerja yang lebih tinggi dan ketekunan serta lebih menggunakan aktivitasnya untuk mengatur diri (da Motta Veiga and Gabriel 2016; Koen et al. 2016; Vansteenkiste et al. 2004). Maka semakin banyak pencari kerja yang termotivasi secara otonom maka akan semakin banyak waktu dan upaya yang akan digunakan untuk mencari pekerjaan. Juga saat pentingnya tujuan mencari pekerjaan bagi para pencari kerja, kemungkinan besar terlibat secara intensif dalam pencarian tersebut, memprioritaskan aktivitas pencarian kerja diatas aktivitas lain dan mengarahkan pencariannya pada tujuan dan standar pekerjaan yang lebih jelas (Van Hooft, 2018). Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

*H3: Motivasi otonom berpengaruh positif dengan intensitas pencarian kerja*

### **Motivasi Otonom dan Kualitas Pencarian Kerja**

Menurut penelitian Ryan & Deci (2000) menunjukkan bahwa motivasi yang ditentukan secara otonom berdampak pada hasil yang lebih positif dalam hal tindakan, ketekunan dan performanya. Oleh karena itu sejauh mana sikap pencarian kerja mencerminkan motivasi otonom seseorang terhadap kualitas pencarian kerjanya. Sehingga seseorang yang memiliki motivasi otonom akan meningkatkan upaya untuk hasil yang lebih baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Klehe & Van Hooft (2014) yang menyatakan bahwa ketika seseorang secara pribadi menghargai keterlibatannya dalam mencari pekerjaan berakibat pada kinerja yang termotivasi dalam aktivitas pencarian kerjanya. Dengan seseorang yang termotivasi secara otonom akan melakukan perbaikan dalam pencarian kerjanya untuk meningkatkan kualitas pencarian kerja. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengetahuan pencarian kerja dan keterampilan, kekuatan motivasi, motivasi otonom, kemampuan mengatur diri sendiri, efikasi diri dan penguasaan pribadi secara positif mempengaruhi kualitas dari proses pencarian kerja (Van Hooft, Wanberg, and van Hoyer 2013). Dari penjelasan tersebut, maka penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa:

*H4 : Motivasi otonom berpengaruh positif dengan kualitas pencarian kerja*

### **Intensitas Pencarian Kerja dan Wawancara Kerja**

Dimensi dari perilaku pencarian kerja yaitu intensitas pencarian kerja akan memprediksi jumlah wawancara kerja. Beberapa studi menemukan hubungan positif antara intensitas pencarian kerja dan berbagai hasil (pekerjaan) (Côté, Saks, and Zikic 2006; Saks 2006). Dengan demikian, upaya yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan pekerjaan kembali menghasilkan peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara intensitas pencarian kerja dan jumlah wawancara pekerjaan (Saks 2006; Turban et al. 2013). Serta pada penelitian kumulatif menunjukkan bahwa orang yang menghabiskan lebih banyak waktu untuk mencari pekerjaan lebih cenderung mendapatkan pekerjaan daripada yang lain (Kanfer, Kantrowitz, and Wanberg 2001). Maka jika semakin banyak waktu dan upaya dalam mencari pekerjaan maka akan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan wawancara pekerjaan. Dari beberapa hal tersebut, pada penelitian ini mengajukan berupa hipotesis:

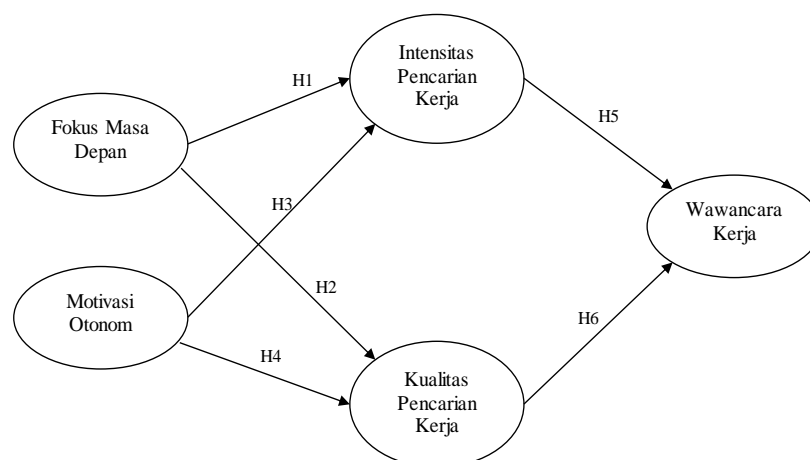
*H5: Intensitas pencarian kerja berpengaruh positif dengan jumlah wawancara kerja.*

### Kualitas Pencarian Kerja dan Wawancara Kerja

Pada penelitiannya Wanberg et al. (2002) menekankan pentingnya resume dan lamaran pekerjaan yang dibuat dengan hati-hati, dan pada penelitian Koen et al. (2010) menyimpulkan bahwa pencarian dilakukan dengan bekerja yang cerdas (lebih baik dari pada dengan bekerja keras) penting untuk keberhasilan mendapatkan pekerjaan. Van Hooft et al. (2013) ber teori bahwa pencarian kerja berkualitas tinggi melibatkan penyesuaian perilaku dan produk (misalnya, resume, surat lamaran, perilaku wawancara) untuk calon pekerja. Kualitas pencarian kerja baik yang berhubungan dengan proses maupun produk dari pencarian kerja akan mempengaruhi tawaran kerja ataupun jumlah wawancara kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Blau (1994) yang menyatakan bahwa pencarian pekerjaan termasuk kegiatan seperti membaca iklan personel, menyiapkan resume, mengajukan pertanyaan kepada calon pemberi kerja, dan akan berhubungan dengan wawancara kerja. Pada studi yang dilakukan oleh Schmit et al. (1993) menunjukkan bahwa keahlian atau *skill* dalam pencarian kerja yang asertif dapat memprediksi status pekerjaan di masa depan. Dari penjelasan sebelumnya, dapat diajukan hipotesis berikut ini:

*H6 : Kualitas pencarian kerja berpengaruh positif dengan jumlah wawancara kerja*

Dari hipotesis diatas maka dapat digambarkan model dari hubungan antar variabel yang dapat memudahkan dalam memperoleh pemahaman tentang arah penelitian. Model penelitian tersebut merupakan kerangka hipotesis yang disajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert standart dengan skala 1 sampai 4, dimana skor 1 sangat tidak setuju (STS), skor 2 tidak setuju (TS), skor 3 setuju (S), skor 4 sangat setuju (SS). Dimana variabel fokus masa depan yang diadopsi dari (Shipp, Edwards, and Lambert 2009) terdiri dari 4 pernyataan, variabel motivasi otonom yang diadopsi dari (Guay, Vallerand, and Blanchard 2000) sebanyak 4 pernyataan, variabel intensitas pencarian kerja yang diadopsi dari (Blau, 1994; Crossley & Highhouse, 2005; Wanberg et al., 2005) sebanyak 6 pernyataan, variabel kualitas pencarian kerja yang diadopsi dari (Crossley and Highhouse 2005; Wanberg, Kanfer, and Rotundo 1999) berisi 6 pernyataan dan variabel wawancara kerja diadopsi dari (Mau and Kopischke 2001; Tay, Ang, and Dyne 2006) sebanyak 4 pernyataan dengan total pengukuran berjumlah 24 pernyataan.

Populasi dari penelitian ini adalah para pencari kerja yang beraktivitas di wilayah Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi). Kriteria untuk sampel dalam penelitian ini yaitu pencari kerja yang sudah lulus minimal sekolah menengah tingkat atas dengan rentang usia 17-64 tahun sesuai dengan usia produktif maksimal menurut BPS (Badan Pusat Statistik).

Penentuan jumlah sampel atau responden menggunakan ketentuan dari Hair et al. (2009) yaitu terdapat 24 pernyataan pada kuesioner sehingga jumlah sampel atau responden yang dibutuhkan sebanyak 5 kali dari jumlah pernyataan pada kuesioner yaitu dengan total sebanyak 120 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner online melalui google form.

Survey ataupun penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan Februari - Maret 2022. Dimana dalam penyebaran kuesioner dilakukan uji pre test terlebih dahulu terhadap 30 sampel atau responden dengan melakukan analisa faktor yang menggunakan perangkat lunak SPSS. Dimana untuk uji validitas dengan menggunakan *Bartlett's Test* dan *Anti Image Correlation* dengan pengukuran dengan *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument dengan menggunakan pengukuran *Cronbach's Alph*. Indikator yang digunakan pada setiap variabelnya sebanyak 24 pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner. Dimana kuesioner tersebut digunakan untuk uji selanjutnya dengan metode SEM (*Structural Equation Model*) melalui perangkat lunak LISREL yang dilakukan pada 120 responden.

## HASIL PEMBAHASAN

Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk memeriksa pengaruh dari kepribadian yang terkait dengan waktu dan motivasi dengan mengintegrasikan *self-determination theory* (SDT) dan *temporal motivation theory* (TMT) yang diuji



untuk studi bagaimana fokus pada masa depan dan motivasi otonom terkait dengan perilaku pencarian kerja dan perilaku pencarian kerja yang terkait dengan jumlah wawancara kerja. Yang mana didalamnya terdapat dua variabel independen yaitu fokus masa depan dan motivasi otonom, serta dua variabel intervening yaitu intensitas pencarian kerja dan kualitas pencarian kerja serta satu variabel dependen yaitu wawancara kerja.

### Hasil Pretest

Berikut dibawah ini yang merupakan table dari hasil uji validitas dan realibilitas yang dilakukan pada pretest terhadap 30 responden.

**Tabel 1. Hasil Uji dengan KMO**

Variabel	KMO	Sig.	Keterangan
Fokus Pada Masa depan	0,745	0,000	Valid
Motivasi Otonom	0,634	0,000	Valid
Intensitas Pencarian Kerja	0,843	0,000	Valid
Kualitas Pencarian Kerja	0,597	0,000	Valid
Wawancara Kerja	0,729	0,000	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji dengan MSA**

Variabel	Item	MSA	Titik Kritis	Keterangan
Fokus Pada Masa depan	FPM1	0,714	0,500	Valid
	FPM2	0,800	0,500	Valid
	FPM3	0,717	0,500	Valid
	FPM4	0,790	0,500	Valid
Motivasi Otonom	MO1	0,614	0,500	Valid
	MO2	0,601	0,500	Valid
	MO3	0,689	0,500	Valid
	MO4	0,664	0,500	Valid
Intensitas Pencarian Kerja	IPK1	0,785	0,500	Valid
	IPK2	0,854	0,500	Valid
	IPK3	0,857	0,500	Valid
	IPK4	0,911	0,500	Valid
	IPK5	0,814	0,500	Valid
	IPK6	0,849	0,500	Valid
	KPK1	0,524	0,500	Valid

Variabel	Item	MSA	Titik Kritis	Keterangan
Kualitas Pencarian Kerja	KPK2	0,593	0,500	Valid
	KPK3	0,814	0,500	Valid
	KPK4	0,742	0,500	Valid
	KPK5	0,588	0,500	Valid
	KPK6	0,503	0,500	Valid
Wawancara Kerja	WK1	0,643	0,500	Valid
	WK2	0,780	0,500	Valid
	WK3	0,713	0,500	Valid
	WK4	0,724	0,500	Valid

Tabel 3. Hasil Uji dengan Cronbach's Alpha

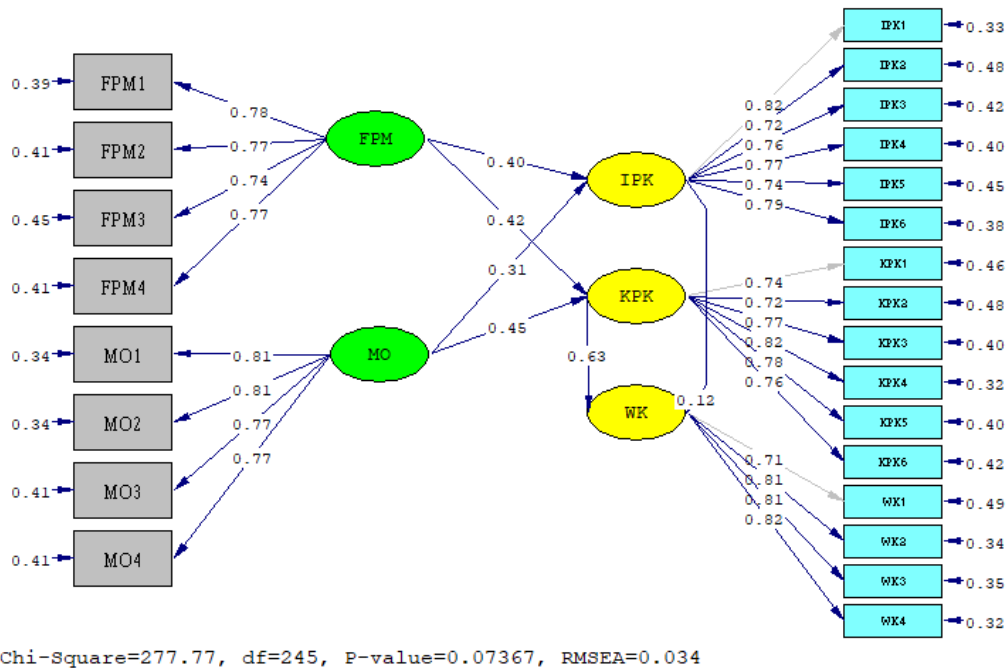
Variabel	Cronbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
Fokus Pada Masa depan	0,782	0,700	Reliabel
Motivasi Otonom	0,732	0,700	Reliabel
Intensitas Pencarian Kerja	0,915	0,700	Reliabel
Kualitas Pencarian Kerja	0,847	0,700	Reliabel
Wawancara Kerja	0,815	0,700	Reliabel

Dari tabel 2 dapat dilihat pada uji validitas yang dilakukan pada 30 responden memiliki hasil dengan nilai KMO & *Bartlett's Test* lebih besar dari 0,5 serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada table 3 terlihat nilai untuk pengukuran dengan menggunakan MSA lebih dari 0.5, sehingga seluruh variabelnya dapat dinyatakan valid. Sedangkan pada uji reabilitasnya dengan menggunakan pengukuran cronbach's alpha pada tabel 4, hasilnya menunjukkan nilai  $>0,7$  yang dapat diartikan bahwa seluruh variabelnya bersifat reliable.

### Analisa SEM

Pada pengujian penelitian ini dilakukan terhadap 120 responden melalui kuesioner online dengan google form yang menghasilkan data responden yaitu sebanyak 64% terdiri dari responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 36% responden berjenis kelamin perempuan. Dengan usia responden 28 - 38 tahun yang mendominasi sebanyak 58%, usia 17 -27 tahun sebanyak 27%, usia 39 - 49 tahun sebanyak 13% dan yang terendah sebanyak 2% dengan responden yang berusia 50 - 64 tahun. Dari data responden tersebut diketahui bahwa domisili responden

tertinggi berada di wilayah Jakarta sebanyak 46%, wilayah Bekasi sebanyak 38%, wilayah Bogor sebanyak 9%, wilayah Tangerang 5% dan yang terendah berada di wilayah Depok sebanyak 2%. Pendidikan terakhir responden didapatkan terbanyak pada jenjang pendidikan SMA dengan persentase sebesar 50%, S1/S2 dengan persentase sebesar 38% dan yang paling kecil sebesar 12% dengan pendidikan terakhir dengan jenjang D3.



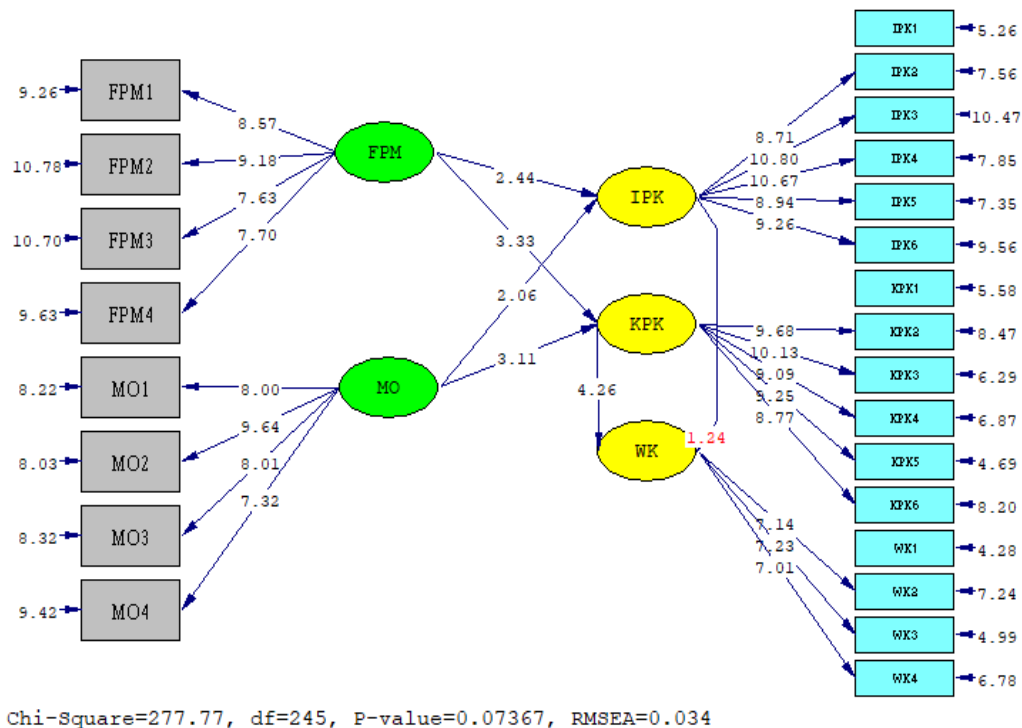
Gambar 2. Path Diagram Standardized Solution

Pada hasil uji validitas dan reabilitas construct didapatkan bahwa untuk seluruh indicator pada setiap variabel memiliki *loading factor* yang bernilai  $>0,5$  dengan rinciannya terlampir pada lampiran 5. Dimana untuk variabel fokus pada masa depan memiliki nilai *construct reability* (CR) sebesar 0,85 dan *variance extracted* (VE) sebesar 0,59. Untuk variabel motivasi otonom memiliki nilai *construct reability* (CR) sebesar 0,87 dan *variance extracted* (VE) sebesar 0,62. Untuk variabel intensitas pencarian kerja memiliki nilai *construct reability* (CR) sebesar 0,9 dan *variance extracted* (VE) sebesar 0,59. Dan untuk variabel kualitas pencarian kerja memiliki nilai *construct reability* (CR) sebesar 0,89 dan *variance extracted* (VE) sebesar 0,59. Serta variabel wawancara kerja memiliki nilai *construct reability* (CR) sebesar 0,87 dan *variance extracted* (VE) sebesar 0,62.

Pada analisa model structural dengan *path diagram* didapatkan bahwa variabel FPM (Fokus pada Masa Depan) dan MO (Motivasi otonom) mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap IPK (Intensitas Pencarian Kerja) sebesar 0,43 atau 43% dan sisanya atau 57% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk variabel

FPM (Fokus pada Masa Depan) dan MO (Motivasi otonom) mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap KPK (Kualitas Pencarian Kerja) sebesar 65% dan 35% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan variabel IPK (Intensitas Pencarian Kerja) dan KPK (Kualitas Pencarian Kerja) mampu menjelaskan atau berpengaruh terhadap WK (Wawancara Kerja) sebesar 50%.

Untuk analisa uji kesesuaian yang didapatkan dalam pengujian dengan hasil yang menunjukkan *good fit* yaitu pada group pertama *Chi square*, group kedua RMSEA, group ketiga ECVI, group keempat AIC dan CAIC, group kelima NFI dan group ketujuh hanya pada PGFI. Untuk yang menunjukkan kesesuaian dengan hasil *marginal fit* yaitu pada group keenam *Critical N* dan group ketujuh pada GFI dan SRMR sedangkan AGFI pada group ketujuh menunjukkan hasil *poor fit*. Dimana untuk lebih lengkapnya ada pada lampiran 5 dengan *table goodness of fit*.



Gambar 3. T-Value Diagram

Pada diagram T-Value menunjukkan bahwa data sebagian besar mendukung hipotesis yang diajukan, hanya ada satu hipotesis yang kurang didukung karena hasilnya menunjukkan nilai yang kurang signifikan lebih kecil dari 1,96. Hal tersebut dapat juga dilihat pada table dibawah ini:

**Table 4. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Value	Keterangan
H1	Fokus masa depan berpengaruh positif dengan intensitas pencarian kerja	2,44	Data mendukung hipotesis
H2	Fokus masa depan berpengaruh positif dengan kualitas pencarian kerja	3,33	Data mendukung hipotesis
H3	Motivasi otonom berpengaruh positif dengan intensitas pencarian kerja	2,06	Data mendukung hipotesis
H4	Motivasi otonom berpengaruh positif dengan kualitas pencarian kerja	3,11	Data mendukung hipotesis
H5	Intensitas pencarian kerja berpengaruh positif dengan jumlah wawancara kerja.	1,24	Data tidak mendukung hipotesis
H6	Kualitas pencarian kerja berpengaruh positif dengan jumlah wawancara kerja	4,26	Data mendukung hipotesis

Dari tabel 4 disimpulkan bahwa ada lima hipotesis yang diajukan memiliki pengaruh positif yang datanya mendukung hipotesis dan satu hipotesis yang diajukan datanya tidak mendukung hipotesis karena T-value nya sebesar 1,24 dimana lebih kecil dari 1,96.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penelitian ini menekankan relevansi perspektif temporal pencarian kerja, dengan menunjukkan bahwa atribut kepribadian yang berhubungan dengan waktu dan motivasi yang memainkan peran penting dalam proses pencarian kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fokus masa depan berpengaruh positif dan signifikan pada intensitas pencarian kerja dan kualitas pencarian kerja. Motivasi otonom berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas pencarian kerja dan kualitas pencarian kerja. Kualitas pencarian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap wawancara kerja, sedangkan intensitas pencarian kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap wawancara kerja. Dalam studi menunjukkan bahwa banyaknya lamaran pekerjaan kurang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jumlah wawancara pekerjaan. Tidak selamanya banyak lamaran pekerjaan akan mendapatkan banyak wawancara pekerjaan, begitu pula sebaliknya sedikitnya lamaran pekerjaan belum tentu memiliki peluang yang sedikit mendapatkan wawancara pekerjaan. Dalam melamar pekerjaan perlunya fokus pada masa depan dan motivasi serta mempertimbangkan kesesuaian bidang pekerjaan dengan minat, bakat dan *skill* dari pencari pekerjaan itu sendiri dan perlunya untuk meningkatkan kemampuan pencari kerja untuk dapat memenuhi kualifikasi pekerjaan yang diminati. Implikasi teoretisnya adalah intensitas pencarian kerja tidak menjelaskan varians unik dalam jumlah wawancara pekerjaan. Implikasi praktisnya, perencanaan pencarian kerja yang efektif dan pengembangan model untuk mengidentifikasi individu yang membutuhkan bantuan dalam mencari pekerjaan. Penting untuk bagaimana dan kapan pencari kerja terlibat dalam pencarian kerja. Pencari kerja harus didorong untuk fokus pada apa yang telah mereka pelajari dari keterlibatannya di dalam berbagai aktivitas pencarian kerja, daripada fokus pada hasil dari aktivitas yang dilakukan. Orientasi tujuan pembelajaran mungkin tidak hanya kondusif untuk motivasi otonom, tetapi juga dapat membantu pencari kerja menghadapi penolakan dan bertahan dalam pencarian kerja.

### Saran

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan model penelitiannya hingga pencari kerja mendapatkan status pekerjaannya. Dikarenakan pada studi ini menghasilkan adanya hipotesis yang kurang mendukung secara signifikan, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memeriksa kembali untuk dapat memodifikasi indikator-indikator yang digunakan pada setiap variabel serta mendapatkan responden yang dapat mewakili setiap jenis pekerjaan baik formal maupun informal. Pengembangan hal-hal yang menjadi keterbatasan dalam studi ini perlu dilakukan untuk perbaikan. Akan sangat relevan untuk mendapatkan

lebih banyak wawasan tentang faktor-faktor yang dapat membantu atau menghambat selama pencarian pekerjaan yang dilakukan oleh para pencari kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Lucija, Annelies E.M. Van Vianen, Thea T.D. Peetsma, and Frans J. Oort. 2018. *Motivational Power of Future Time Perspective: Meta-Analyses in Education, Work, and Health*. *PLoS ONE*. Vol. 13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0190492>.
- Blau, Gary. 1994. "Testing a Two-Dimensional Measure of Job Search Behavior." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 59 (2): 288-312. <https://doi.org/https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>.
- Côté, Stéphane, Alan M. Saks, and Jelena Zikic. 2006. "Trait Affect and Job Search Outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 68 (2): 233-52. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.08.001>.
- Crossley, Craig D., and Scott Highhouse. 2005. "Relation of Job Search and Choice Process with Subsequent Satisfaction." *Journal of Economic Psychology* 26 (2): 255-68. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2004.04.001>.
- Deci, Edward L, and Richard M Ryan. 2000. "The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior." *Psychological Inquiry* 11 (4): 227-68. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01).
- Dyck, Cathy Van, Edwin Van Hooft, Dick De Gilder, and Lillian Liesveld. 2010. "Proximal Antecedents and Correlates of Adopted Error Approach: A Self-Regulatory Perspective." *Journal of Social Psychology* 150 (5): 428-51. <https://doi.org/10.1080/00224540903366743>.
- Englert, Paul, Marianne Doczi, and Duncan J R Jackson. 2014. "Needs-based Assessment: A Model for Profiling, Assisting, and Empowering Job Seekers." *Journal of Employment Counseling* 51 (1): 31-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00039.x>.
- Guay, Frederic, Robert J Vallerand, and Celine Blanchard. 2000. "On the Assessment of Situational Motivation Scale." *Motivation and Emotion* 24 (3): 175-213. <https://doi.org/10.1023/A:1005614228250>.
- Gupta, Ritu, Douglas A. Hershey, and Jighyasu Gaur. 2012. "Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation." *Current Psychology* 31 (2): 195-211. <https://doi.org/10.1007/s12144-012-9136-3>.
- Hair, Joseph F. 2009. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. Prentice Hall.
- Hee, Sarah M. Van den, Edwin A.J. Van Hooft, and Annelies E.M. Van Vianen. 2020. "A Temporal Perspective of Job Search: The Relation between Personality Attributes, Motivation, Job Search Behavior, and Outcomes." *Journal of Vocational Behavior* 122 (September 2019): 103489.

- <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103489>.
- Hensvik, Lena, Thomas Le Barbanchon, and Roland Rathelot. 2021. "Job Search during the COVID-19 Crisis." *Journal of Public Economics* 194 (March 2020): 104349. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104349>.
- Hooft, Edwin A. J. Van, Connie R. Wanberg, and Greet van Hooft. 2013. "Moving beyond Job Search Quantity." *Organizational Psychology Review* 3 (1): 3-40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>.
- Hooft, Edwin A J Van. 2018. *12 Self-Regulatory Perspectives in the Theory of Planned Job Search Behavior: Deliberate and Automatic Self-Regulation Strategies to Facilitate Job Seeking*. Edited by E.A.J. Kiehe, U.-C.; van Hooft. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.31>.
- Hooft, Edwin A J Van, John D Kammeyer-mueller, Connie R Wanberg, and Ruth Kanfer. 2021. "Job Search and Employment Success : A Quantitative Review and Future Research Agenda" 106 (5): 674-713.
- Hooft, Edwin A J Van, John D Kammeyer-Mueller, Connie R Wanberg, Ruth Kanfer, and Gokce Basbug. 2021. "Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda." *Journal of Applied Psychology*. van Hooft, Edwin A. J.: Work and Organizational Psychology, University of Amsterdam, P.O. Box 15919, Amsterdam, Netherlands, 1001 NK, e.a.j.vanhooft@uva.nl: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/apl0000675>.
- Kanfer, Ruth, Tracy M. Kantrowitz, and Connie R. Wanberg. 2001. "Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review." *Journal of Applied Psychology* 86 (5): 837-55. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>.
- Klehe, Ute-Christine, and Edwin van Hooft, eds. 2014. *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Vol. 1. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.001.0001>.
- Koen, Jessie, Ute Christine Klehe, Annelies E.M. Van Vianen, Jelena Zikic, and Aukje Nauta. 2010. "Job-Search Strategies and Reemployment Quality. The Impact of Career Adaptability." *Journal of Vocational Behavior* 77 (1): 126-39. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>.
- Koen, Jessie, Annelies van Vianen, Edwin Hooft, and Ute-Christine Klehe. 2016. "How Experienced Autonomy Can Improve Job Seekers' Motivation, Job Search, and Chance of Finding Reemployment." *Journal of Vocational Behavior* 95 (July). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.07.003>.
- Liu, Songqi, Jason L. Huang, and Mo Wang. 2014. "Effectiveness of Job Search Interventions: A Meta-Analytic Review." *Psychological Bulletin* 140 (4): 1009-41. <https://doi.org/10.1037/a0035923>.
- Mau, Wei Cheng, and Amie Kopischke. 2001. "Job Search Methods, Job Search



- Outcomes, and Job Satisfaction of College Graduates: A Comparison of Race and Sex.” *Journal of Employment Counseling* 38 (3): 141-49. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2001.tb00496.x>.
- Motta Veiga, Serge P da, and Allison S Gabriel. 2016. “The Role of Self-Determined Motivation in Job Search: A Dynamic Approach.” *Journal of Applied Psychology* 101 (3): 350. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/apl0000070>.
- Nurmi, Jari-Erik. 1991. “How Do Adolescents See Their Future? A Review of the Development of Future Orientation and Planning.” *Developmental Review* 11 (1): 1-59. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0273-2297\(91\)90002-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0273-2297(91)90002-6).
- Paul, Karsten I., and Klaus Moser. 2009. “Unemployment Impairs Mental Health: Meta-Analyses.” *Journal of Vocational Behavior* 74 (3): 264-82. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2009.01.001>.
- Ryan, Richard M, and Edward L Deci. 2000. “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being.” *American Psychologist* 55 (1): 68. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Saks, Alan M. 2006. “Multiple Predictors and Criteria of Job Search Success.” *Journal of Vocational Behavior* 68 (3): 400-415. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>.
- Schmit, Mark J, Elise L Amel, and Ann Marie Ryan. 1993. “Self-reported Assertive Job-seeking Behaviors of Minimally Educated Job Hunters.” *Personnel Psychology* 46 (1): 105-24. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00869.x>.
- Shipp, Abbie J, Jeffrey R Edwards, and Lisa Schurer Lambert. 2009. “Conceptualization and Measurement of Temporal Focus: The Subjective Experience of the Past, Present, and Future.” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 110 (1): 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2009.05.001>.
- Simons, Joke, Maarten Vansteenkiste, Willy Lens, and Marlies Lacante. 2004. “Placing Motivation and Future Time Perspective Theory in a Temporal Perspective.” *Educational Psychology Review* 16 (2): 121-39. <https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000026609.94841.2f>.
- Steel, Piers, and Cornelius J König. 2006. “Integrating Theories of Motivation.” *Academy of Management Review* 31 (4): 889-913. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.2006.22527462>.
- Steel, Piers, and Cornelius J K Konig. 2006. “Integrating Theories of Motivation” 31 (4): 889-913.
- Tay, Cheryl, Soon Ang, and Linn Van Dyne. 2006. “Personality, Biographical Characteristics, and Job Interview Success: A Longitudinal Study of the Mediating Effects of Interviewing Self-Efficacy and the Moderating Effects of

- Internal Locus of Causality.” *Journal of Applied Psychology* 91 (2): 446-54.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.446>.
- Turban, Daniel B., Felissa K. Lee, Serge P. da Motta Veiga, Dana L. Haggard, and Sharon Y. Wu. 2013. “Be Happy, Don’t Wait: The Role of Trait Affect in Job Search.” *Personnel Psychology* 66 (2): 483-514.  
<https://doi.org/10.1111/peps.12027>.
- Vansteenkiste, Maarten, and Anja Van den Broeck. 2018. “Understanding the Motivational Dynamics Among Unemployed Individuals: Refreshing Insights from the Self-Determination Theory Perspective.” In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, edited by Ute-Christine Klehe and Edwin van Hooft. Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.005>.
- Vansteenkiste, Maarten, Willy Lens, Siegfried De Witte, Hans De Witte, and Edward L Deci. 2004. “The ‘Why’ and ‘Why Not’ of Job Search Behaviour: Their Relation to Searching, Unemployment Experience, and Well-being.” *European Journal of Social Psychology* 34 (3): 345-63.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/ejsp.202>.
- Wanberg, Connie R; Zhu, J.; Van Hooft, E.A. 2010. “The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort.” *Academy of Management Journal* 53 (4): 788-807.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>.
- Wanberg, Connie R., Theresa M. Glomb, Zhaoli Song, and Sarah Sorenson. 2005. “Job-Search Persistence during Unemployment: A 10-Wave Longitudinal Study.” *Journal of Applied Psychology* 90 (3): 411-30.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.411>.
- Wanberg, Connie R., Ruth Kanfer, and Maria Rotundo. 1999. “Unemployed Individuals: Motives, Job-Search Competencies, and Job-Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment.” *Journal of Applied Psychology* 84 (6): 897-910. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.84.6.897>.
- Wanberg, Connie R, Leaetta M Hough, and Zhaoli Song. 2002. “Predictive Validity of a Multidisciplinary Model of Reemployment Success.” *Journal of Applied Psychology* 87 (6): 1100. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1100>.
- Zimbardo, Philip G, and John N Boyd. 2015. “Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric.” In *Time Perspective Theory; Review, Research and Application*, 17-55. Springer.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2\\_2](https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2_2).