

Determinan Perasaan SDM (Cognitive Reappraisal dan Expressive Suppression) Terhadap Job Search Behavior (Studi kasus pada mahasiswa tingkat akhir sebuah PTS di Jakarta Pusat)

Hanan Wihasto

hananwihasto@gmail.com

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Yogyakarta

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of cognitive reappraisal on job search behavior, (2) the effect of expressive suppression on job search behavior, (3) the effect of anxiety on job search behavior, (4) the role of anxiety as a mediation in the influence of emotional regulation strategies and job search behavior. The population in this study were final year students of a private university in Central Jakarta in 2015. The sample used in this study was 210 people. The sampling technique used proportional sampling method. In this study, the validity test used Confirmatory Factor Analysis (CFA), the reliability test used the Cronbach's Alpha method and hypothesis testing used the causal steps method with SPSS software. The results of this study indicate that cognitive reappraisal has a positive and significant effect on job search behavior, meanwhile expressive suppression has a negative and significant effect on job search behavior, and anxiety partially mediates the effect of emotional regulation strategies on job search behavior.

Keyword: Emotional Regulation Strategies, Cognitive Reappraisal, Expressive Suppression, Anxiety, Job Search Behavior

PENDAHULUAN

Pekerjaan merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki seseorang demi memenuhi kebutuhan sosial dan finansialnya. Seiring berkembangnya teknologi saat ini, sumber daya manusia perlahan semakin berkurang kuantitasnya untuk diberdayakan dalam perusahaan karena tugasnya telah dibantu dengan peralatan canggih. Oleh karenanya individu dituntut untuk memiliki keahlian lebih agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak.

Proses pencarian kerja adalah pengalaman yang menegangkan serta mengundang rasa cemas bagi pencari kerja, termasuk bagi lulusan perguruan tinggi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena persaingan dunia kerja yang semakin ketat, terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia, serta tingginya kualifikasi tenaga kerja yang ditawarkan oleh lembaga atau perusahaan. Kecemasan ini merupakan dampak psikologis atas ketidakjelasan nasib mereka setelah lulus dari perguruan tinggi.

Bonaccio *et al* (2014) berpendapat bahwa kecemasan yang mempengaruhi emosi dapat mengurangi motivasi pencarian kerja. Selanjutnya, individu yang mengalami

kecemasan tinggi akan menunda aktivitas pencarian pekerjaan atau mengurangi usaha pencarian pekerjaan. Sebaliknya, individu dengan tingkat kecemasan yang rendah akan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam pencarian kerja (Cote *et al.*, 2006). Oleh karena itu, penggunaan strategi efektif untuk meregulasi emosi penting bagi mahasiswa dalam perilaku pencarian kerja hingga mencapai dunia kerja dengan sukses.

Guna menghadapi kemungkinan yang terjadi di masa depan, individu memerlukan motivasi agar semakin optimis dalam mencapai tujuan yang ingin diraih. Hal ini disebut dengan regulasi emosi (Cervone & Lawrence, 2012). Regulasi emosi yang positif harus dilakukan oleh pencari kerja saat mulai merasakan kecemasan. Regulasi emosi melibatkan penerapan dan pemilihan strategi dalam mengekspresikan emosi (Hu *et al.*, 2014).

Cognitive reappraisal dan *expressive suppression* adalah dua jenis strategi regulasi emosi yang banyak dibahas dalam literatur. Dalam *cognitive reappraisal*, individu menanggulangi kecemasan dengan mengubah pandangan subjektif terhadap suatu peristiwa menjadi lebih positif (Gross, 2001). Sebaliknya, selama *expressive suppression* terjadi, seseorang secara sadar menghambat perilaku emosional ekspresif saat mengalami rangsangan emosional yang negatif (Kotor & Levenson, 1993). Melakukan regulasi diri dapat membuat individu mengetahui kekurangan dari proses yang selama ini dilakukan, sehingga dapat mengurangi timbulnya kecemasan menghadapi dunia kerja (Rodebaugh & Heimberg, 2005).

Emosi memainkan peran penting selama proses pencarian kerja (Stevens & Seo, 2014). Meskipun beberapa penelitian menyatakan bahwa pengendalian emosi atau penanganan stres tidak terkait dengan intensitas pencarian kerja (Liu *et al.*, 2014), namun penelitian lain menunjukkan bahwa mempertimbangkan regulasi emosi saat mengumpulkan informasi pekerjaan adalah hal yang penting. Stevens & Seo (2014), menyimpulkan adanya kemungkinan hubungan erat antara strategi regulasi emosi dan *job search behavior*.

Mahasiswa tingkat akhir adalah mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi/tugas akhirnya di akhir masa studi mereka di perguruan tinggi. Pada masa ini mereka mulai memikirkan rencana karier yang akan dicapai pasca lulus dari perguruan tinggi. Mereka dituntut untuk memiliki kepercayaan diri, pengalaman organisasi, dan keterampilan dalam menghadapi persaingan di dunia kerja kelak. Pihak perguruan tinggi pun juga harus memperhatikan kesiapan mahasiswanya dalam menghadapi dunia kerja. Salah satu perguruan tinggi swasta di Indonesia adalah Universitas Persada Indonesia (UPI), Jakarta. UPI merupakan salah satu perguruan tinggi swasta populer di Jakarta. Hal ini menjadikan UPI untuk selalu meningkatkan kualitas *input* dan *output* mahasiswanya, agar memiliki kematangan saat terjun di masyarakat dan dunia kerja.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Wang *et al.*, (2017) terhadap mahasiswa tingkat akhir di China dengan judul “*The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students*”. Penelitian ini menarik karena strategi regulasi emosi merupakan kunci dari keberhasilan *job search behavior*. Sementara itu variabel kecemasan menjadi mediator yang dipengaruhi oleh strategi regulasi emosi terhadap *job search behavior*. Di sisi lain, penulis masih belum menemukan penelitian lain yang mengangkat topik ini, sehingga penulis tertarik untuk mengambil topik ini dengan mengambil subyek mahasiswa tingkat akhir Universitas Persada Indonesia. Oleh karena itu, judul penelitian ini **Determinan Perasaan SDM (Cognitive reappraisal dan expressive suppression) Terhadap Job Search Behavior (Studi kasus pada mahasiswa tingkat akhir sebuah PTS di Jakarta Pusat)**

LANDASAN TEORI

Job Search Behavior (Perilaku Pencarian Kerja)

Job search behavior adalah prosedur yang kompleks dan intensif yang memerlukan investasi dalam waktu dan usaha oleh pencari kerja (Georgiou *et al.*, 2012). *Job search behavior* dapat dievaluasi dari usaha pencari kerja dan intensitas pencarian kerja (Blau, 1993; Kanfer *et al.*, 2001).

Menurut Blau (1993), intensitas pencarian kerja mencakup dua hal, yaitu intensitas *preparatory job search behavior* atau pengumpulan informasi dan identifikasi pekerjaan selama tahap perencanaan pencarian kerja; dan intensitas *active job search behavior*, yaitu proses pencarian kerja dan pilihan kerja yang sebenarnya, seperti mengirim lamaran pekerjaan dan mengikuti beberapa tahapan yang diadakan perusahaan apabila telah lolos seleksi.

Kecemasan (Anxiety)

Kecemasan adalah suatu keadaan patologis yang ditandai oleh perasaan ketakutan disertai tanda somatik pertanda sistem saraf otonom yang hiperaktif. Stuart mendefinisikan cemas sebagai emosi tanpa obyek yang spesifik, penyebabnya tidak diketahui, dan didahului oleh pengalaman baru. (Kaplan dan Saddock, 1997).

Menurut Spielberger (1972) kecemasan adalah reaksi emosional yang tidak menyenangkan terhadap bahaya nyata atau imajiner yang disertai dengan perubahan pada sistem saraf otonom dan pengalaman subjektif sebagai tekanan, ketakutan, dan kegelisahan. Individu merespon sesuatu yang mengancam dengan rasa khawatir tentang situasi bahaya yang akan di hadapi dan mereka merasa tidak mampu untuk menghadapi hal yang mengancam tersebut.

Perasaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perasaan SDM ialah kapasitas SDM untuk mengontrol dan menyesuaikan emosi yang timbul pada tingkat intensitas yang tepat untuk mencapai suatu tujuan. Perasaan SDM yang tepat meliputi kemampuan untuk mengatur perasaan, reaksi fisiologis, kognisi yang berhubungan dengan emosi, dan reaksi yang berhubungan dengan emosi (Shaffer, 2005). Sementara itu, Gross (2007) menyatakan bahwa regulasi emosi ialah strategi yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar untuk mempertahankan, memperkuat atau mengurangi satu atau lebih aspek dari respon emosi yaitu pengalaman emosi dan perilaku. Seseorang yang memiliki regulasi emosi dapat mempertahankan atau meningkatkan emosi yang dirasakannya baik positif maupun negatif. Selain itu, seseorang juga dapat mengurangi emosinya baik positif maupun negatif.

Sementara itu Perasaan SDM menurut Gross (2007) dibagi menjadi dua dimensi, yaitu

1. *Cognitive reappraisal* (penilaian kognitif), yaitu strategi regulasi emosi yang melibatkan perubahan lintasan respons emosional dengan menafsirkan ulang arti stimulus emosional.
2. *Expressive suppression* (penekanan ekspresif), yaitu didefinisikan sebagai usaha untuk menyembunyikan, menghambat atau mengurangi perilaku ekspresif yang terus-menerus (Gross, 2007).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Determinan Perasaan SDM terhadap *Job Search Behavior*

Penelitian Wang *et al.*, (2017) telah menunjukkan bahwa *cognitive reappraisal* berkaitan dengan pengalaman emosional yang positif dengan mengolah ulang respon yang akan dikeluarkan saat emosi tengah berlangsung, sementara *expressive suppression* dapat meningkatkan pengalaman emosional negatif dengan menyembunyikan ekspresi saat merespon suatu keadaan yang mengakibatkan emosi. Dalam konteks pencarian kerja, jika individu mampu mengolah respon untuk menghasilkan emosi yang positif, maka aktivitas pencarian kerja akan meningkat. Sementara itu Wanberg *et al.*, (2012) berpendapat bahwa jika individu tidak mampu mengelola suasana hati mereka secara memadai, aktivitas pencarian kerja mungkin akan menurun. Oleh karena itu, penulis mengusulkan hipotesis berikut:

H1a. *Cognitive reappraisal* berhubungan positif dengan *Job Search Behavior*

H1b. *Expressive suppression* berhubungan negatif dengan *Job Search Behavior*.

Kecemasan terhadap *Job Search Behavior*.

Kecemasan tinggi ditemukan dapat menunda atau mengurangi aktivitas pencarian kerja (Bonaccio *et al.*, 2014). Hal tersebut dapat menghambat individu untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya. Kecemasan juga berhubungan negatif dengan tahap wawancara kerja dan kemungkinan dipekerjakan (Zivin *et al.*, 2016). Penelitian Wang *et al.*, (2017) juga menunjukkan bahwa mahasiswa tingkat akhir yang akan mencari kerja mungkin merasa cemas karena kurangnya pengalaman pencarian pekerjaan dan pengalaman kerja. Hal tersebut menyebabkan menurunnya tingkat perilaku pencarian pekerjaan. Oleh karena itu, penulis mengusulkan hipotesis berikut:

H2. Kecemasan berhubungan negatif dengan *Job Search Behavior*,

Peran Kecemasan sebagai Pemediasi antara Perasaan SDM terhadap *Job Search Behavior*

Berdasarkan penelitian oleh Llewellyn *et al.*, (2013), *cognitive reappraisal* dapat mengurangi kecemasan karena dapat mengatasi kecemasan menjadi emosi yang lebih positif, sementara *expressive suppression* dapat memperburuk kecemasan belum terbukti mengurangi emosi negatif. Selanjutnya, Wanberg *et al.*, (2012) berpendapat regulasi emosi mungkin berperan dalam aktivitas pencarian kerja.

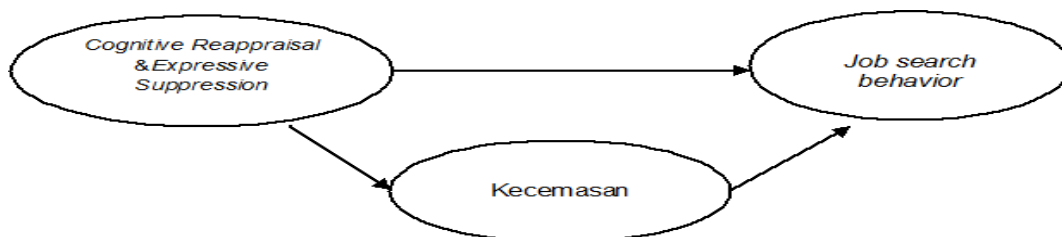
Penelitian Wang *et al.*, (2017) menunjukkan kecemasan yang rendah akan membuat mereka merasa lebih percaya diri, sehingga dapat mempertahankan atau meningkatkan perilaku pencarian pekerjaan. Oleh karena itu, intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan strategi regulasi emosi pencari kerja dapat menguntungkan perilaku pencarian pekerjaan mereka dan pilihan pekerjaan, terutama untuk pencari kerja baru, seperti mahasiswa. Strategi regulasi emosi dalam penelitian ini akan mengolah kecemasan dalam aktivitas pencarian kerja. Jadi, penulis mengusulkan hipotesis berikut:

H3. Kecemasan memainkan peran perantara dalam hubungan antara Perasaan SDM dan *Job Search Behavior*.

KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan, pengaruh antar variabel yang dikonsepsikan dapat

digambarkan dalam bentuk model yang mendeskripsikan variabel- variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran menunjukkan beberapa variabel berbeda yang digunakan dan menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar variabel tersebut. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Wang *et al.*, (2017)

Kerangka penelitian yang diungkapkan oleh Wang *et al.*, (2017) yang menjelaskan bahwa Perasaan SDM dibagi menjadi dua, yaitu *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*. *Cognitive reappraisal* berkaitan dengan pengalaman emosional yang positif karena mampu mengolah ulang emosi negatif menjadi positif, sementara *expressive suppression* dapat meningkatkan pengalaman emosional negatif karena menghambat emosi untuk dikeluarkan. Kecemasan yang tidak teratasi dapat menimbulkan gangguan perilaku, berupa perilaku menghindar. Perilaku menghindar ini dapat menghambat individu untuk melakukan aktifitas pencarian kerja.

Regulasi diri merupakan kemampuan untuk mengatur sebagian dari tingkah laku sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan (Bandura, 1994). Berdasarkan penelitian oleh Wang *et al.*, (2017), *cognitive reappraisal* dapat mengurangi kecemasan, sementara *expressive suppression* dapat memperburuk kecemasan. Selanjutnya, Wanberg *et al.*, (2012) mengatakan regulasi emosi mungkin berperan dalam aktivitas pencarian kerja.

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

Variabel Independen : Perasaan SDM (terdiri dari 2 indikator, yaitu *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*)

VariabelMediasi : Kecemasan

VariabelDependen : *Job SearchBehavior*

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa tingkat akhir, yaitu mahasiswa yang sedang dalam proses menyelesaikan skripsi atau tugas akhir jenjang S1 Universitas Persada Indonesia dengan tahun masuk 2015 yang berjumlah +/- 4.000 mahasiswa. Sedangkan menurut Hair *et al.*, (1998) besarnya sampel dapat ditentukan dengan mengkalikan 5-10 pada jumlah indikator variabel laten yang digunakan. Penelitian ini menggunakan 42 item pertanyaan, sehingga jumlah sampel minimal untuk penelitian ini adalah $42 \times 5 = 210$. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa UNS jenjang S1 tahun masuk 2014 sejumlah 210 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional sampling* sebagai teknik penentuan sampel. *Proportional sampling* adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan dengan cara dimana jumlah sampel dan responden yang akan diambil dilakukan secara proporsional sesuai dengan jumlah populasi yang ada pada masing-masing kategori dalam penelitian (Irawan, 2014). Untuk mengambil sampel individu, penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* mengacu pada pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya. Anggota populasi yang paling mudah dicapai akan terpilih sebagai subyek.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Job search behavior (Perilaku Pencarian Kerja)

Job search behavior adalah prosedur yang kompleks dan intensif yang memerlukan investasi dalam waktu dan usaha oleh pencari kerja (Georgiou *et al.*, 2012). Perilaku pencarian kerja merupakan aktifitas yang dilakukan individu dalam mempersiapkan dirinya dan secara aktif berusaha untuk mendapatkan pekerjaan. Variabel ini diukur dengan menggunakan *Job Search Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Blau (1993). Skala revisi mencakup 12 item *job search behavior*.

2. Kecemasan (Anxiety)

Kecemasan merupakan perasaan individu saat merasakan ketidakpastian yang tinggi atas sebuah hasil (Raghunathan & Pham, 1999). Kecemasan adalah perasaan takut individu terhadap situasi dan keadaan yang tidak dapat diprediksi di masa depan. Variabel ini diukur dengan kuesioner *State-Trait Anxiety Inventory* (STAI) yang dikembangkan oleh Spielberger (1970) yang terdiri dari 20 item.

3. Perasaan SDM (Human Resource Emotion)

Perasaan SDM menurut Gross (2007) ialah strategi yang dilakukan secara sadar ataupun tidak sadar untuk mempertahankan, memperkuat atau mengurangi satu atau lebih aspek dari respon emosi yaitu pengalaman emosi dan perilaku. Dalam penelitian ini, strategi regulasi emosi terdiri dari dua dimensi, yaitu *cognitive reappraisal* (penilaian kognitif) yang merupakan strategi regulasi emosi dimana individu mengolah ulang respon emosinya agar lebih positif, dan *expressive suppression* (penekanan ekspresif) yang merupakan strategi regulasi emosi dimana individu menyembunyikan emosinya saat merespon situasi yang emosional. *Cognitive reappraisal* terdiri dari 6 item dan *expressive suppression* terdiri dari 4 item. Variabel ini diukur dengan kuesioner *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ) yang dikembangkan oleh Gross & John (2003).

Penelitian ini mengajukan tiga variabel yaitu harga, kepuasan konsumen, dan loyalitas konsumen. Kuesioner diberikan secara langsung kepada konsumen, perhitungan *scoring* menggunakan skala interval dengan pendekatan 5 poin likert, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak

Setuju (TS)

3 = Netral (N) 4 =

Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Teknik Analisis

Uji validitas menggunakan *Confirmatori Factor Analysis* (CFA) dilakukan dengan menggunakan rotasi Varimax dan normalisasi Kaiser menggunakan bantuan *SPSS 16 for Windows*. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16 for Windows*. Sementara itu, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis *causal steps* dengan bantuan program *SPSS 16 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi data responden diperoleh berdasarkan jenis kelamin, usia, dan asal fakultas. Mayoritas responden didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 123 dengan presentase 59% dari 210 responden, responden berusia 21 tahun sebanyak 113 dengan presentase 54% dari 210 responden, responden yang berasal dari fakultas keguruan dan ilmu pendidikan sebanyak 83 dengan presentase 39,1% dari 210 responden.

Hasil Analisis

Hasil uji validitas menunjukkan terdapat 4 item yang tidak terekstrak sempurna, dengan nilai *factor loading* > 0,40. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* >0,60.

HASIL UJI HIPOTESIS

Dalam penelitian ini untuk menguji determinan perasaan SDM terhadap *job search behavior* yang dimediasi oleh kecemasan melalui penerapan alur pengujian mediasi Kenny *et.al.* (1998) melalui tahap analisis regresi variabel independen terhadap variabel dependen dan tahap analisis regresi variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Pengujian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi mediasi dengan bantuan program *SPSS 16 for windows*.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Regresi Sederhana Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

<i>Cognitive Reappraisal</i> terhadap <i>Job Search Behavior</i>			
Variabel Independen	B	T	Sig.
<i>Cognitive Reappraisal</i>	0,545	5,617	0,000
R ² : 0,132 F. Hitung: 31,553			
<i>Expressive Suppression</i> pada <i>job search behavior</i>			
Variabel Independen	B	T	Sig.
<i>Expressive Suppression</i>	-0,269	-2,294	0,023
R ² : 0,025 F. Hitung: 5,265			
Kecemasan pada <i>job search behavior</i>			
Variabel Independen	B	T	Sig.
Kecemasan	-0,105	-2,950	0,004
R ² : 0,040 F. Hitung: 8,704			

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Hasil Analisis Regresi Berganda Determinan Perasaan SDM Pada *Job Search Behavior* yang Dimediasi Kecemasan

Menurut Kenny *et al.*, (1998) untuk menguji mediasi harus menggunakan 4 tahap regresi berikut: (1) variabel perasaan SDM harus secara signifikan berhubungan dengan variabel *job search behavior*, (2)

variabel perasaan SDM harus secara signifikan berhubungan dengan variabel kecemasan yang diusulkan, (3) variabel kecemasan harus secara signifikan berhubungan dengan variabel *job search behavior*, dan (4) mediasi dapat dikatakan terjadi *full mediation* atau *perfect mediation* apabila variabel perasaan SDM tidak signifikan berhubungan pada variabel *job search behavior* pada saat kecemasan digunakan, sedangkan *partial mediation* terjadi jika variabel perasaan SDM berhubungan positif dan signifikan dengan variabel *job search behavior* pada saat kecemasan digunakan.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Regresi Sederhana Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Tahap 1 (Variabel Perasaan SDM pada Variabel <i>Job Search Behavior</i>)				
Variabel Independen	β	T	Sig.	Ket
Perasaan SDM	0,250	1,769	0,068	Syarat 1 Terpenuhi
R ² : 0,015 F. Hitung: 3,131				
Tahap 2 (Variabel Perasaan SDM pada Variabel Kecemasan)				
Variabel Independen	β	T	Sig.	Ket
Perasaan SDM	0,161	2,355	0,019	Syarat 2 Terpenuhi
R ² : 0,026 F. Hitung: 5,547				
Tahap 3 (Variabel Kecemasan pada Variabel <i>Job Search Behavior</i>)				
Variabel Independen	β	T	Sig.	Ket
Kecemasan	-0,200	-2,950	0,004	Syarat 3 Terpenuhi
R ² : 0,04 F. Hitung: 8,704				
Tahap 4 (Perasaan SDM dan Kecemasan pada <i>Job Search Behavior</i>)				
Variabel Independen	β	T	Sig.	Ket
Perasaan SDM	0,139	2,044	0,042	<i>Partial Mediation</i>
Kecemasan	-0,184	-2,702	0,007	
R ² : 0,059 F Hitung: 6,507				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dari masing-masing hipotesis yang terangkum pada Tabel dibawah beserta pembahasannya.

Cognitive reappraisal* berhubungan positif dengan *Job Search Behavior

Dilihat dari Tabel 2 nilai koefisien determinasi regresi (R^2) *Cognitive reappraisal* sebesar 0,132 menunjukkan bahwa *cognitive reappraisal* dapat menjelaskan variabel *job search behavior* sebesar 13,2%, nilai sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Nilai F test sebesar 31,553 dan nilai Sig. Sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan pengaruh positif yang signifikan antara dimensi *cognitive reappraisal* dengan *job search behavior*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,545 dan nilai t sebesar 5,617. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa dimensi *cognitive reappraisal* berpengaruh positif terhadap variabel *job search behavior*. Jadi, **Hipotesis 1a diterima**.

Hal ini berarti semakin tinggi *cognitive reappraisal* maka semakin tinggi *job search behavior* pada mahasiswa tingkat akhir UPI. Menurut Gross (2007) *cognitive reappraisal* merupakan cara individu untuk merespon suatu emosi dengan mengolah ulang stimulus emosi. Jadi, semakin tinggi mahasiswa tingkat akhir UPI untuk mengolah ulang stimulus emosi, seperti seperti kecewa dan marah, pada saat melakukan pencarian kerja dengan mengubah pikiran itu dengan hal yang lebih positif.

Expressive Suppression* berhubungan negatif dengan *Job Search Behavior

Hasil uji regresi variabel dimensi perasaan SDM, yaitu *Expressive Suppression*, secara parsial terhadap variabel *job search behavior* memiliki nilai koefisien determinasi regresi (R^2) *expressive suppression* sebesar 0,025 menunjukkan bahwa *expressive suppression* dapat menjelaskan variabel *job search behavior* sebanyak 2,5%, nilai sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Nilai F test sebesar 5,265 dan Sig. sebesar 0,023 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan yang signifikan antara dimensi *expressive suppression* dengan *job search behavior*. Tabel 2 juga menunjukkan nilai output koefisien regresi yaitu sebesar -0,269 dan nilai t sebesar -2,294. Hasil uji regresi tersebut menunjukkan bahwa dimensi *expressive suppression* berpengaruh negatif terhadap variabel *job search behavior*. Jadi, **Hipotesis 1b diterima**. Hal ini berarti menunjukkan semakin tingginya *expressive suppression* maka *job search behavior* akan semakin rendah. Menurut Gross (2007) *expressive suppression* atau penekanan ekspresif didefinisikan sebagai usaha untuk menyembunyikan, menghambat atau mengurangi perilaku ekspresif yang terus-menerus. Jadi, semakin mahasiswa tingkat akhir UPI menghambat emosi negatifnya, maka aktifitas pencariannya akan semakin menurun.

Kecemasan berhubungan negatif dengan *Job Search Behavior*

Dilihat dari Tabel 2 nilai koefisien determinasi regresi (R^2) kecemasan sebesar 0,04 menunjukkan bahwa variabel kecemasan dapat menjelaskan variabel *job search behavior* sebanyak 4%. Nilai F test sebesar 8,704 dan nilai Sig. sebesar 0,004 yang mana lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel kecemasan dan *job search behavior* memiliki pengaruh signifikan. Nilai koefisien regresi sebesar -0,105 dan nilai t sebesar -2,950 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara variabel kecemasan dengan *job search behavior*. Jadi, **Hipotesis 2 diterima**.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, variabel kecemasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job search behavior*. Artinya semakin tinggi kecemasan, maka *job search behavior* akan semakin rendah. Apabila mahasiswa tingkat akhir UPI mengalami kecemasan, maka aktifitas pencariannya akan semakin menurun.

Menurut Wang *et al* (2017) mahasiswa tingkat akhir mengalami kecemasan saat melakukan aktifitas pencarian pekerjaan disebabkan mereka belum mengetahui secara pasti berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan, apakah mereka dapat melalui proses tersebut dengan lancar atau tidak, dapat diterima di perusahaan yang diinginkan atau tidak.

Kecemasan memainkan peran mediasi dalam hubungan antara Perasaan SDM pada Job Search Behavior

Hasil analisis regresi tahap 4 untuk menguji kecemasan memediasi determinan perasaan SDM terhadap *job search behavior*. Hasil menunjukkan ($\beta = 0,250$; $t = 1,769$; $p = 0,068 < 0,10$) bahwa perasaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job search behavior* dan setelah dimediasi oleh kecemasan tetap memiliki hasil positif dan signifikan ($\beta = 0,139$; $t = 2,044$; $p = 0,042 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan kecemasan memediasi secara parsial pada perasaan SDM terhadap *job search behavior*. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**.

Variabel perasaan SDM menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap *job search behavior* dengan menggunakan variabel mediasi kecemasan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kecemasan dapat memediasi pengaruh antara variabel perasaan SDM terhadap variabel *job search behavior*, atau dapat dikatakan *partial mediation*. Artinya, semakin tinggi perasaan SDM, maka semakin rendah kecemasan; kecemasan dengan tingkat rendah, maka membuat *job search behavior* tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Mahasiswa tingkat akhir UPI memiliki *job search behavior* yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan pada saat aktifitas pencarian kerja, mereka akan mendaftar sebagai pelamar kerja pada lowongan pekerjaan yang terdapat di media surat kabar, jurnal atau asosiasi profesional. Namun mereka belum secara aktif menghubungi pihak perusahaan yang diinginkan.
2. Mahasiswa tingkat akhir UPI memiliki tingkat kecemasan yang termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan bahwa mereka memiliki kepercayaan diri, keyakinan, dan bahagia dalam tingkat yang rendah saat mencari pekerjaan, sedangkan rasa cemas dan takut berada dalam tingkat yang tinggi, sehingga hal tersebut mengganggu mereka dalam pencarian pekerjaan.
3. Mahasiswa tingkat akhir UPI memiliki *cognitive reappraisal* yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan mereka ingin mengubah perasaan mereka untuk lebih positif agar lebih tenang dan gembira dalam menghadapi proses pencarian kerja.
4. Mahasiswa tingkat akhir UPI memiliki *expressive suppression* yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan sikap mereka yang mampu mengendalikan emosinya dengan tidak mengungkapkannya pada saat aktifitas pencarian kerja.
5. Dimensi *cognitive reappraisal* berpengaruh positif dan signifikan pada *job search behavior*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi *cognitive reappraisal* pada mahasiswa tingkat akhir UNS, maka *job search behavior* akan semakin tinggi.
6. Dimensi *expressive suppression* memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada *job search behavior*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi *expressive suppression* pada mahasiswa tingkat akhir UPI, maka tingkat *job search behavior* akan semakin rendah.
7. Variabel kecemasan memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada *job search behavior*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kecemasan yang dirasakan mahasiswa tingkat akhir UPI, maka *job search behavior* akan semakin rendah.

8. Dengan kata lain, kecemasan menurunkan aktifitas pencarian kerja bagi mahasiswa tingkat akhir UPL.
9. Variabelkecemasanmampumemediasipengaruhantaraperasaan SDMterhadap*job search behavior* atau dapat dikatakan *partial mediation*.

SARAN

1. Mahasiswa dengan perasaan SDM yang lebih condong kepada dimensi *cognitive reappraisal* sebaiknya harus mampu mempertahankan keadaan tersebut dalam aktifitas pencariankerja.
2. Mahasiswa dengan perasaan SDM yang lebih condong kepada dimensi *expressive supression* sebaiknya harus mampu mengolah emosi negatif agar lebih positif dalam aktifitas pencariankerja.
3. Mahasiswa dengan kecemasan yang tinggi sebaiknya diolah menjadi rasa percaya diri yang tinggi dalam aktifitas pencariankerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2015). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Aldao, A., & Nolen-Hoeksema, S. (2012a). "The influence of context on the implementation of adaptive emotion regulation strategies". *Journal of Behaviour Research and Therapy*, 50(7-8), 493-501.
- Badan Pusat Statistik. (2018). "Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan 1986 – 2017". Tersedia di www.bps.go.id(diakses pada 10 Februari 2018)
- Bandura, A. (1994). "Self-efficacy", in Ramachaudran, V. S. (Ed.). *Encyclopedia of Human Behavior*. Vol. 4, Academic Press, New York, NY, pp. 71-81.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A., 1986. "The Moderator-Mediator Variabel Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51
- Blau, G. (1994). "Testing a 2- Dimensional Measure of Job Search Behavior". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59 (2), 288-312.
- Bonaccio, S., Gauvin, N., & Reeve, C. L. (2014). "The experience of emotions during the job search and choice process among novice job seekers". *Journal of Career Development*, 41(3), 237-257.
- Brown, T., Hillier, T.L., & Warren, A. M. (2010). "Youth employability training: Two experiments". *Career Development International*, 15 (2-3), 166-187.
- Cote, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006). "Trait affect and job search outcomes".*Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 233-252.
- Dam, Karen van., Menting, Lotte. (2012). "The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior", *Journal of Vocational Behavior* 80, pp. 108-117.
- Executive Information System*. (2017). "Jumlah Mahasiswa S1 UNS Angkatan 2014". Tersedia di www.eis.uns.ac.id(diakses pada 15 September 2017)
- Ghozali, Imam., 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). "Emotional Suppression: Physiology, self- report, and expressive behavior". *Journal of Personality and Social Psychology*, 970-986
- Gross, J. J., & Munoz, R. F. (1995). "Emotion regulation and mental-health. Clinical Psychology". *Journal of Science and Practice*, 2, 151-164.
- Gross, J.J., & John, O.P. (2003). "Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-362.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Li, Y. (2013). "Career adaptability, job

- searchself-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates”. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin. B. J., and Anderson, R. E. (2007). *Multivariate data analysis 7th ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Hu, T. Q., Zhang, D. J., Wang, J. L., Mistry, R., Ran, G. M., & Wang, X. Q. (2014). “Relation between Emotion regulation and mental health: A meta-analysis review”. *Psychological Reports*, 114(2), 341-362
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). “Job search and employment: A Personality motivational analysis and meta-analytic review”. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Kusuma, Wahyu D. (2010). "Dilema Fresh Graduate". Tersedia di www.edukasi.kompasiana.com/dilema-fresh-graduate.htm diakses pada 12 Desember 2017
- Larsen, J. K., Vermulst, A. A., Geenen, R., van Middendorp, H., English, T., Gross, J. J., & Engels, R. E. (2013). “Emotion regulation in adolescence: A prospective study of expressive suppression and depressive symptoms”. *Journal of Early Adolescence*, 33(2), 184-200.
- Li, W., & Qian, M. (1995). “Revision of the state-trait anxiety inventory with sample of Chinese college students”. *Journal of Actacentiarum Naturalum Universitatis Pekinesis*, 1, 108-112.
- Raghunathan, R., & Pham, M. T. (1999). “All negative moods are not equal: Motivational Influences of anxiety and sadness on decision making”. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 79(1), 56-77.
- Robbins, S.P., 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U. (2000). *Research Method for Business*. 3rd edition. New York: John Willey & Sons Inc.
- Saks, Alan M., Zikic, Jelena., Koen, Jessie. (2015). “Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement”, *Journal of Vocational Behavior* 86, pp.104-114
- Spielberger, C. D. (1970). “STAI manual for the state-trait anxiety inventory”. *Self- Evaluation Questionnaire*, 1-20.
- Srivastava, S., Tamir, M., McGonigal, K. M., John, O. P., & Gross, J. J. (2009). “The social costs of emotional suppression: A prospective study of the transition to college”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 883-897.
- Stevens, C. K., & Seo, M.-G. (2014). *Job search and emotions*. In K. Y. T. Yu, & D. M. Cable (Eds.), *The Oxford handbook of recruitment* (pp. 126-138). NY: Oxford University Press.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, CV.
- Wanberg, C., Basbug, G., Van Hooft, E. A. J., & Samtani, A. (2012). Navigating the black hole: Explicating layers of job search context and adaptational responses. *Journal of Personnel Psychology*, 65(4), 887-926.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). “Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study”. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411-430.
- Wang, L., Liu, H., Li, Z., & Du, W. (2007). “Reliability and validity of emotion regulation

questionnaire Chinese revised version”. *China Journal of Health Psychology*, 15(6), 503-505.

Wang, Ling., Xu, Huihui., Zhang, Xue., and Fang, Pang. (2017). “The Relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students”, *Journal of Adolescence* 59,