

ANALISIS FAKTOR PEMILIHAN KAPAL OLEH PELAUT INDONESIA BERDASARKAN PSIKOGRAPHI BERBASIS SEGMENTASI DEMOGRAPHI

Yudi Satria, Sugiyono, Adnan dan Andi Asnita Novyanti

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Jl. Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Telp. 0411-3616975

ABSTRAK

Hasil penelitian Forret dan Dougherty (2004) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap percepatan mendapatkan pekerjaan pada hampir semua profesi adalah modal sosial. Sementara penelitian Lowe dan Worsley (2002) mengatakan bahwa selain modal sosial, faktor skill non kognitif juga berperan penting dalam menentukan pilihan keputusan seseorang seperti keputusan karir. Salah satu elemen skill non kognitif ialah faktor psikographi. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini akan menelaah faktor modal sosial dan skill non kognitif psikographi dari susunan nilai, dari individual pada profesi pelaut, terkait dengan faktor kesuksesan karir yaitu percepatan mendapatkan pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan ialah melalui pengumpulan kuisisioner tertutup. Subjek penelitian ialah sampel yang menerima kuisisioner yang disebar, setelah kuisisioner tersebar berhasil dikumpulkan kembali maka dilakukan proses seleksi dengan mengeluarkan kuisisioner dengan jawaban yang kosong dan dengan jawaban yang meragukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor perilaku membangun jaringan yang berpengaruh signifikan terhadap pemilihan metode pencarian kerja jaringan sosial pada pelaut Indonesia adalah perilaku mempertahankan kontak dan aktivitas bersosialisasi, sedangkan aktivitas professional tidak berdampak terhadap intensitas penggunaan metode jaringan sosial dalam mencari kerja.

Kata kunci : *Faktor Pemilihan Kapal, Pelaut Indonesia, Psikographi, Demographi*

1. Pendahuluan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan okta (2013) mengatakan bahwa sebanyak 80% dari taruna semester IV PIP Makassar berkeinginan memilih kapal untuk melaksanakan praktek laut dengan orientasi kapal yang memprioritaskan keselamatan dan keamanan kapal dengan jalur pelayaran luar negeri. Dari penelitian yang dilakukan yang sebelumnya masih dapat dikembangkan lagi variable-variable factor yang menjadi penentu didalam kadet memilih kapal untuk melaksanakan praktek laut.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap percepatan mendapatkan pekerjaan pada hampir semua profesi adalah modal sosial atau yang dikenal dengan perilaku membangun jaringan. Perilaku membangun jaringan adalah upaya membangun dan mempertahankan hubungan dengan orang yang dapat membantu pekerjaan atau karir seorang karyawan (Forret dan Dougherty : 2004:2).

Selain modal sosial, faktor skill non kognitif juga berperan penting dalam menentukan pilihan keputusan seseorang seperti keputusan karir. Salah satu elemen skill non kognitif adalah faktor psikographi. Psikographi menggali faktor-faktor seperti gaya hidup, sistem nilai dan komponen semi kognitif lainnya (Lowe dan Worsley : 2002). Skill non kognitif yang digunakan pada penelitian ini adalah suatu kondisi atau gaya perilaku dari seseorang ketika berhadapan dengan suatu event atau kegiatan seperti mencari kerja atau tindakan persiapan atas kegiatan tersebut (Warnberg et al, 2000). Keputusan seseorang seperti keputusan karir. Salah satu elemen skill non kognitif adalah faktor psikographi. Psikographi menggali faktor-faktor seperti gaya hidup, sistem nilai dan komponen semi kognitif lainnya (Lowe dan Worsley : 2002). Skill non kognitif yang digunakan pada penelitian ini adalah suatu kondisi atau gaya perilaku dari seseorang

ketika berhadapan dengan suatu event atau kegiatan seperti mencari kerja atau tindakan persiapan atas kegiatan tersebut (Warnberg et al, 2000).

Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini akan mengkaji ulang faktor modal sosial dan skill non kognitif psikographi dari sisi susunan nilai, dari individual pada profesi pelaut, terkait dengan faktor kesuksesan karir yaitu percepatan mendapatkan pekerjaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Perilaku Membangun Jaringan (Networking Behavior)

Perilaku membangun jaringan didefinisikan sebagai usaha individu untuk mengembangkan dan mempertahankan hubungan dengan orang lain yang memiliki potensi untuk membantu mereka dalam mengembangkan pekerjaan atau karir (Forret dan Dougherty : 2004). Definisi ini menggambarkan perilaku membangun jaringan sebagai perilaku proaktif yang membantu seseorang membangun konstelasi hubungan (Kram :1985). Menurut Kram, konstelasi hubungan merujuk pada rentang hubungan yang mendukung pengembangan karir seseorang. Individu mungkin membangun konstelasi hubungan dengan cara terlibat dalam perilaku membangun jaringan dengan orang baik didalam maupun diluar organisasi (Downey dan Lahey, 1988; Higgins dan Kram, 2001). Definisi perilaku membangun jaringan di atas juga menggambarkan upaya mengembangkan hubungan dengan orang lain yang memiliki potensi membantu individual dalam pekerjaan dan karir, tidak peduli apakah bantuan itu pernah diberikan atau tidak. Meskipun perilaku membangun jaringan sangat bermanfaat dalam meningkatkan aspek lain dalam kehidupan pribadi seseorang, akan tetapi tujuan utama perilaku membangun jaringan dalam konteks penelitian ini adalah untuk mendapatkan keuntungan karir.

Namun penelitian terdahulu menyatakan bahwa beberapa individu cenderung terlibat dalam perilaku membangun jaringan dibanding individu

lain. Menggunakan analisis faktor Forret dan Dougherty (2001) mengidentifikasi lima tipe perilaku membangun jaringan yaitu : mempertahankan hubungan (*maintaining contacts*), sosialisasi, terlibat dalam aktivitas profesional, berpartisipasi dalam komunitas dan peningkatan visibilitas internal. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa gender, latar belakang sosial ekonomi, ekstrevesi, self-esteem, dan sikap terhadap politik ditempat kerja berhubungan dengan perilaku membangun jaringan dari manajer dan profesional. Dari lima dimensi tersebut perbedaan gender hanya pada : lelaki lebih terlibat dalam perilaku sosialisasi dibanding wanita. Namun perbandingan dengan jumlah wanita dan pria yang seimbang menunjukkan tidak terdapat perbedaan jumlah sosialisasi antara pria dan wanita, mengindikasikan bahwa gender hanya memiliki sedikit hubungan dengan perilaku membangun jaringan. Penelitian pada area pencarian kerja menunjukkan bahwa ekstrevesi, *conscientiousness*, dan kenyamanan dengan jaringan berhubungan dengan intensitas pembangunan jaringan dalam mencari kerja (Wanberg, et al, 2000).

2.2. Persepsi Kesuksesan Karir

Karir adalah total pengalaman terkait dengan kerja selama kehidupan seseorang. Karir meliputi jumlah dan tipe pekerjaan yang telah pernah dilakukan oleh seorang individu begitu juga dengan jumlah organisasi berbeda yang individu tersebut pernah bekerja (Goerge dan Jones 2005). Kesuksesan karir adalah output psikologis positif atau output-output kerja atau pencapaian yang telah diakumulasikan seseorang sebagai hasil dari pengalaman kerja individu tersebut (Judge et al : 1995).

Secara tradisional karir dipandang sebagai urutan pekerjaan dan jabatan yang dipegang seseorang (Alteza, 2004:56), karir merupakan tingkatan promosi yang berfungsi sebagai transfer untuk mendapatkan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih banyak. Berdasarkan pengertian tersebut karir seseorang dapat diartikan sebagai seseorang

yang terlibat dalam bidang pekerjaan yang memberikan peluang untuk maju atau meningkatkan kedudukannya ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Tanggapan kesuksesan karir pada penelitian ini akan diukur dengan dimensi tunggal, berdasarkan pengukuran lama waktu untuk mendapatkan pekerjaan.

2.3. Dampak Perilaku Membangun Jaringan dan terhadap Metode Jaringan Sosial

Salah satu metode efektif untuk mendapatkan pekerjaan adalah melalui metode pencarian kerja dengan jaringan sosial. Dalam konteks pencarian kerja jaringan sosial adalah tindakan seorang individu yang mengarah pada menghubungi teman, koneksi dan orang lain yang mana pencari kerja tersebut dapat mendapatkan informasi atau arahan guna mendapatkan pekerjaan (Warnberg et al, 2000). Terlibat dalam perilaku membangun jaringan adalah salah satu alat yang digunakan individu untuk membantu membangun modal sosial. Dimana hubungan yang dimiliki oleh individu akan memberikan mereka akses pada informasi baru, sumber daya dan peluang (Nahapiet dan Ghoshal, 1998 dalam Forret dan Dougherty : 2004). Hasilnya informasi, sumber daya dan peluang baik dari dalam maupun luar perusahaan, akan menghasilkan peningkatan langsung terhadap peluang karir individu, contohnya orang yang aktif dalam lingkungan profesional mereka akan merasakan kesuksesan karir yang besar karena mereka menjadi terkenal dan dikenal orang lain dalam lingkungan profesi tersebut. Didalam organisasi seorang individu, terlibat dalam perilaku membangun jaringan seperti secara sukarela melayani masyarakat akan membantu individu membangun koneksi dengan orang lain dan menciptakan kesadaran terhadap peluang potensial, dimana hal tersebut akan meningkatkan perasaan seseorang terhadap kesuksesan karir.

Dilihat dari sudut pandang membangun jaringan sebagai pengembangan hubungan, individu yang terlibat dalam hubungan yang

saling mendukung dengan orang lain, akan sering menerima informasi dalam, yang dapat menghasilkan perasaan diberdayakan dalam organisasi. Individu tersebut juga akan merasa menerima dukungan sosial yang lebih dalam pekerjaan yang mampu meningkatkan kemampuan mereka untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan personal, seperti membangun kepercayaan diri dan kejelasan tujuan karir dimana hal tersebut akan meningkatkan persepsi kesuksesan karir (Forret dan Dougherty : 2004).

Membangun jaringan sosial selama masa mencari kerja bertujuan mendapatkan informasi pekerjaan, orang dengan modal sosial yang tinggi akan menggunakan metode pencarian kerja melalui jaringan sosial, berdasarkan paparan tersebut maka semakin tinggi perilaku membangun jaringan dari seorang pencari kerja maka semakin tinggi penggunaan jaringan sosial sebagai metode mencari kerja, maka dapat ditarik hipotesa bahwa

H1: Perilaku membangun jaringan berhubungan positif signifikan dengan intensitas penggunaan metode pencarian kerja jaringan sosial.

Salah satu faktor lain diluar modal sosial yang berpengaruh pada intensitas penggunaan metode jaringan sosial adalah faktor pengalaman seseorang. Orang yang pernah telah berkecimpung dalam suatu pekerjaan memiliki peluang dari sisi kualitas jaringan sosial, kualitas jaringan sosial adalah perbedaan tingkat validitas dan akurasi informasi dari individu yang memberikan arahan pekerjaan. Pada penelitian faktor demographi usia dan tingkat jabatan adalah indikator pengalaman. Pada profesi pelaut kadet yang baru akan melaksanakan proses pembelajaran pelayaran dengan perwira yang telah berkecimpung dalam dunia pelayaran diduga berbeda dari sisi intensitas penggunaan metode jaringan sosial, dimana pada perwira intensitas penggunaan metode

jaringan sosial akan lebih tinggi disebabkan luasan jaringan dan kualitas jaringan oleh karena itu maka:

H2: Faktor demographi usia dan tingkat jabatan berhubungan positif signifikan dengan intensitas penggunaan metode pencarian kerja jaringan sosial.

Tujuan akhir dari membangun jaringan sosial selama masa mencari kerja adalah mendapatkan pekerjaan, banyak literatur penelitian memberikan bukti empiris bahwa membangun jaringan sosial adalah metode yang efektif, berdasarkan paparan tersebut maka semakin tinggi perilaku membangun jaringan dari seorang pencari kerja maka akan meningkatkan probabilitas dan kecepatan mendapat pekerjaan, maka dapat ditarik hipotesa bahwa

H3: Metode jaringan sosial berhubungan negatif signifikan dengan lama waktu mendapatkan pekerjaan.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendetail tentang upaya pencarian pekerjaan, maka penelitian ini juga melibatkan prediktor lain yaitu intensitas mencari pekerjaan secara umum. Intensitas mencari pekerjaan secara umum adalah frekuensi dan skup terkait dengan keterlibatan dalam perilaku mencari kerja seperti intensitas mencari iklan pekerjaan di media, menggunakan internet untuk mencari lowongan yang terbuka, atau dapat dikatakan metode mencari informasi pekerjaan menggunakan media-media lain diluar domain spesifik dari jaringan sosial (Warnberg dan Kanfer, 2000). Penelitian terdahulu telah menunjukkan pentingnya metode non jaringan sosial seseorang dalam mencari pekerjaan, dan fakta bahwa individu mencari pekerjaan dengan menggunakan metode gabungan baik umum non jaringan sosial maupun dengan jaringan sosial maka dapat ditarik suatu hipotesa bahwa :

H4: Intensitas mencari pekerjaan metode umum berhubungan negatif signifikan dengan lama waktu mendapatkan pekerjaan

2.4. Dampak Faktor Psikographi Nilai terhadap Pemilihan Metode Pencarian Kerja, dan Kecepatan Mendapatkan Pekerjaan.

Psikografi adalah variable segmentasi yang berkaitan dengan faktor seperti gaya hidup, sistem nilai dan komponen semi kognitif lainnya (Lowe dan Worsley : 2002). Pada penelitian ini akan menekankan pada sistem nilai. Sistem nilai dalam konteks mencari kerja adalah bagian dari skill non-kognitif (Caliendo et al, 2010). Sistem nilai yang dominan terkait perilaku mencari kerja secara umum terdiri dari tiga bagian yaitu keterbukaan pada pengalaman, kemampuan bersosialisasi dan kemampuan mengatasi tekanan (Warnberg et al, 2000). Sistem nilai keterbukaan pada pengalaman adalah individu yang mencerminkan orang yang memiliki imajinasi aktif, orang yang selalu muncul dengan ide-ide baru, keaslian dan berpikiran terbuka. Nilai kemampuan mengatasi tekanan yang tinggi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk mengatasi kecemasan, kemarahan, ketidakbersahabatan, depresi, stress, kegugupan dan pengendalian diri. Nilai kemampuan bersosialisasi adalah tingkat kemampuan seseorang untuk mudah bergaul, aktif, mudah bicara, senang berada disekeliling orang-orang, serta kemampuan menciptakan semangat tinggi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa skill non kognitif seseorang berpengaruh terhadap pemilihan format metode mencari kerja, orang-orang dengan kemampuan terbuka pada pengalaman, serta kemampuan sosialisasi akan cenderung menggunakan metode jaringan sosial dibanding dengan kelompok kepribadian lain (Warnberg et al, 2000). Individu kemampuan sosialisasi tinggi cenderung memiliki jaringan yang lebih luas, sebab memiliki kemampuan bergaul yang baik dan mudah bicara, konsekuensinya akan memiliki kontak potensial yang lebih banyak maka semakin tinggi kecenderungan menggunakan metode jaringan

sosial. Nilai keterbukaan pada pengalaman yang terkait dengan pekerjaan adalah adanya fleksibilitas dan keterbukaan untuk mencoba menggunakan beberapa metode pencarian kerja yang berbeda sehingga juga akan mengarah pada intensitas penggunaan jaringan sosial yang tinggi. Fakta bahwa perbedaan gaya hidup dan sistem nilai individu akan mempengaruhi cara mencari pekerjaan dengan menggunakan metode umum dan mengutamakan jaringan sosial, maka dapat ditarik suatu hipotesa bahwa :

H5: Individu dengan nilai keterbukaan pada pengalaman, dan kemampuan sosialisasi, dan mampu mengatasi tekanan akan cenderung menggunakan metode mencari kerja dengan jaringan sosial lebih dibanding intensitas mencari pekerjaan metode umum.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa skill non kognitif berpengaruh terhadap output pasar kerja (Caliendo et al, 2010). Nilai keterbukaan pada pengalaman yang terkait dengan pekerjaan adalah variasi fleksibilitas dan keterbukaan untuk mencoba menggunakan beberapa metode pencarian kerja yang berbeda semakin fleksibel dan variatif cara individu mendapatkan pekerjaan maka semakin besar peluang mendapatkan output positif, individu ini akan berusaha mendapatkan informasi tentang perusahaan dari berbagai referensi sebagai nilai tambah. Nilai kemampuan mengatasi tekanan yang terkait dengan pekerjaan adalah kemampuan individu mengatasi tekanan ketika mencari kerja atau wawancara kerja, adalah individu mampu untuk berinteraksi secara konstruktif dan fokus pada masalah, kemampuan ini akan mengurangi komplain dan penolakan ketika mendapatkan referensi dari orang lain. maka dapat ditarik suatu hipotesa bahwa :

H6: Nilai keterbukaan pada pengalaman, kemampuan sosialisasi dan kemampuan mengatasi tekanan berhubungan negatif signifikan dengan lama waktu mendapatkan pekerjaan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Lokasi penelitian yaitu di Surabaya. Subjek penelitian ini merupakan Taruna akademi pelaut, yang baru menyelesaikan pendidikan dan dalam proses mencari kapal periode angkatan tahun 2015-2016. Sampel penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu taruna yang bersedia dan mudah dijangkau oleh peneliti, dan masuk kategori sampel. Total jumlah sampel yang diperkirakan akan dikumpulkan pada penelitian ini sebanyak ± 150 .

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik-karakteristik responden dari masing-masing variabel pada wilayah atau lokasi penelitian berdasarkan masalah pertama, kedua, dan ketiga yang telah dirumuskan. Oleh karena itu peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif yang meliputi, median, modus dan statistik ukuran penyebaran yang terdiri dari deviasi standar serta distribusi frekuensi dan persentase. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Untuk itu teknik analisis yang digunakan meliputi teknik analisis regresi linier sederhana.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Analisis

Langkah-langkah penelitian ini akan dimulai dengan menggambarkan karakteristik demographi responden, kemudian dilanjutkan gambaran deskriptif jawaban responden dilanjutkan dengan analisis Regresi linear berganda untuk masing-masing data. Terakhir adalah mengulas hasil temuan penelitian, berikut Tabel 1 adalah hasil Gambaran demoraphi responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase %
Jenis kelamin		
Pria	115	97.5
Wanita	3	2.5
Total	118	100
Usia		
≤20 tahun	16	13.55
21-25 tahun	87	73.7
26-30 tahun	10	8.47
> 30 tahun	4	3.38
Kosong	1	0.84
Total	118	100
Jurusan		
Nautika	58	49.1
Teknik	54	45.7
ETO	1	0.84
Kosong	5	4.2
Total	118	100
Pangkat		
Perwira	22	18.6
Kadet	96	81.4
Total	118	100

Setelah melihat gambaran karakteristik sampel penelitian, maka langkah selanjutnya dalam penelitian ini adalah melakukan uji kualitas data dengan uji reliabilitas variabel penelitian. Pada pengujian reabilitas sampel total seluruh variable penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas ambang batas yang telah ditetapkan 0,6 indikasi tersebut menunjukkan adanya tingkat konsistensi internal yang tinggi, dikategorikan lulus uji reliabilitas dan dasar indikator ini yang akan digunakan pada analisis lebih lanjut.

Langkah selanjutnya ialah melakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara deskriptif tentang tanggapan responden atas masing-masing variabel penelitian yaitu metode umum, jaringan sosial, perilaku membangun jaringan dan dimensinya, serta nilai-nilai personal yang terdiri dari keterbukaan terhadap pengalaman, Kemampuan sosialisasi dan mengatasi tekanan. Gambaran deskriptif akan dilihat dari mean, nilai maksimum dan minimum serta nilai standard deviasi, seperti ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Indikator	Min	Max	Mean	Std. Dev
Metode umum	1.00	5.00	3.3972	.89589
Jaringan sosial	1.00	5.00	3.6744	.71741
Membangun jaringan	1.00	4.75	3.2849	.69620
- Mempertahankan kontak	1.00	5.00	3.4208	.81351
- Sosialisasi	1.00	5.00	3.2649	.99049
- Aktivitas profesional	1.00	5.00	3.0466	.90343
Kemampuan sosialisasi	2.00	5.00	3.4296	.77612
Keterbukaan pengalaman	1.67	5.00	3.3526	.66890
Mengatasi tekanan	1.00	5.00	3.4359	.79941
Lama waktu mengganggu	30	180	90.025	42.082

Hasilnya menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel metode pencarian kerja umum sebesar 3.39 masuk kategori menengah dengan jawaban rata-rata terendah sebesar 1. dan tertinggi sebesar 5.00. Indikasi ini menunjukkan bahwa secara rata-rata responden

dalam kategori sedang terkait pemanfaatan saluran informasi formal seperti iklan pekerjaan di internet, jurnal atau majalah dan informasi pekerjaan formal lainnya. Selanjutnya dari variable jaringan sosial bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3.67 masuk kategori tinggi Indikasi ini menunjukkan secara rata-rata responden penelitian ini adalah individu yang sangat tinggi memanfaatkan jaringan sosial sebagai metode mendapatkan pekerjaan.

Langkah selanjutnya ialah melakukan analisis regresi linear. Hasil untuk variable observasi jaringan sosial menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yaitu dimensi perilaku membangun jaringan yang terdiri dari mempertahankan kontak, sosialisasi dan aktivitas professional mampu menjelaskan sebesar 28.9% variasi perubahan intensitas penggunaan metode jaringan sosial dan variable demographi meningkatkan kemampuan prediksi menjadi 29.6 % pada individu profesi pelaut. Sementara hasil analisis regresi linear berganda untuk variable observasi output karir kecepatan mendapatkan pekerjaan menunjukkan bahwa baik intensitas penggunaan metode jaringan sosial maupun metode umum tidak berpengaruh pada lama mengganggu hasil ini menunjukkan bahwa hipotesa 3 dan hipotesa 4 ditolak. Hasil ini menggambarkan bahwa tinggi rendahnya intensitas penggunaan metode jaringan sosial dan metode umum untuk mencari kerja tidak berdampak pada cepat lambatnya mendapatkan pekerjaan.

Hasil analisis regresi linear berganda untuk variable observasi jaringan sosial dan metode umum menunjukkan bahwa semakin tinggi skill seseorang untuk lebih fleksibel dan menggunakan berbagai variasi akan mendorong peningkatan intensitas penggunaan metode umum dalam proses mencari kerja. Skill kemampuan mengatasi tekanan tidak berpengaruh signifikan baik pada jaringan social maupun metode umum. Sehingga hipotesa 5 diterima sebagian dimana individu dengan skill sosialisasi yang tinggi akan mengarah pada metode jaringan sosial.

4.2. Pembahasan

Temuan pertama penelitian menunjukkan bahwa komponen perilaku membangun jaringan, mempertahankan kontak dan sosialisasi berpengaruh positif terhadap frekuensi dan intensitas penggunaan jaringan sosial sebagai metode mencari kerja.. Sebaliknya aktivitas professional bukan indikator signifikan dalam pemilihan metode jaringan sosial. Perbedaan demographi tingkat/jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap intensitas penggunaan metode jaringan sosial. Hasil ini menunjukkan bahwa perwira lebih banyak memanfaatkan jaringan sosial dalam mencari kerja dibanding pada kadet. Indikasi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja akan menciptakan lebih banyak jaringan pada seorang individu pencari kerja, serta yang terpenting kualitas dari jaringan sosial tersebut.

Bukti empiris penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua komponen psikographi skill non kognitif akan mendorong kecenderungan pemanfaatan jaringan sosial hanya kemampuan sosialisasi yang berpengaruh positif. Hasil ini sejalan dengan temuan Wanberg et al (2000) bahwa sosialisasi akan mengarah pada preferensi pemanfaatan jaringan sosial dalam mencari kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan sosialisasi pelaut semakin cenderung menggunakan metode jaringan sosial, orang yang mudah bicara terbuka dan dapat dengan mudah berkumpul dengan banyak orang jelas memiliki keunggulan dari sisi jumlah jaringan sosial sehingga akan memanfaatkan keunggulan tersebut untuk mendapatkan arahan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode jaringan sosial adalah metode utama yang digunakan pelaut Indonesia yang menjadi responden penelitian dalam upaya mencari kerja, maka individu yang terbuka pada pengalaman memiliki keunggulan dari sisi keberanian mencoba metode alternatif seperti metode umum untuk mendapatkan pekerjaan

Faktor psikographi skill non kognitif menunjukkan bahwa hanya kemampuan mengatasi tekanan sebagai satu-satunya faktor yang

berpengaruh terhadap kecepatan mendapatkan pekerjaan, semakin tinggi kemampuan pelaut mengatasi tekanan, maka semakin pendek waktu mengganggu. Hasil ini menunjukkan bahwa skill mengatasi tekanan sangat bermanfaat pada fase menghadapi event penting seperti mencari kerja.

Terakhir, temuan penelitian menunjukkan baik metode pencarian kerja melalui jaringan sosial dan umum keduanya tidak dapat memprediksi cepat lambatnya seseorang pelaut mendapatkan pekerjaan. Hasil ini bertolak belakang dengan temuan Wanberg et al (2000) yang menunjukkan bahwa metode jaringan sosial dan umum akan mempercepat waktu mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa seluruh individu yang terlibat menggunakan kedua bentuk metode pencarian kerja, dan karena secara alamiah penelitian ini tidak melihat proporsi ketersediaan lowongan spesifik dengan keinginan dari pelaut dan jumlah pelamar pekerjaan maka banyak faktor terkait perbedaan individu yang tidak dapat analisa secara mendalam dalam penelitian ini. Akan tetapi hasil ini tetap tidak dapat mengabaikan kepentingan metode mencari kerja jaringan sosial khususnya dalam mendorong menghasilkan output positif dalam karir dan dampak komplementer dari metode umum.

Secara umum penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi tingkat kualitas jaringan yang dimiliki individu terkait dengan akurasi informasi “dalam” yang diberikan, serta penelitian ini belum mengukur tingkat keeratan hubungan antara individu pencari kerja dengan pemberi arahan kerja, sehingga bentuk informasi yang diberikan masih belum terukur dengan baik. Selain itu penelitian ini tidak mengukur preferensi individu terhadap domain spesifik pekerjaan seperti jenis kapal, rute dan domain-domain lain yang juga kemungkinan berpengaruh terhadap kecepatan mendapatkan pekerjaan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengobservasi output karir dari sisi kecepatan mendapatkan pekerjaan dari sisi metode pencarian kerja dan skill non kognitif, serta dampak perilaku membangun jaringan terhadap intensitas penggunaan metode jaringan sosial dalam mencari kerja. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor perilaku membangun jaringan yang berpengaruh signifikan terhadap pemilihan metode pencarian kerja jaringan sosial pada pelaut Indonesia adalah perilaku mempertahankan kontak dan aktivitas bersosialisasi, sedangkan aktivitas professional tidak berdampak terhadap intensitas penggunaan metode jaringan sosial dalam mencari kerja.
2. Faktor demographi tingkat/ jabatam berpengaruh signifikan dengan pemilihan metode pencarian kerja jaringan sosial bagi pelaut Indonesia, dimana perwira lebih menggunakan metode jaringan sosial dengan intensitas yang lebih tinggi dibandingkan pada kadet, dalam proses mendapatkan pekerjaan, sedangkan perbedaan usia tidak berdampak signifikan.
3. Intensitas pencarian kerja metode jaringan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir dari sisi kecepatan waktu mendapatkan pekerjaan bagi kadet dan taruna pelaut Indonesia.
4. Intensitas pencarian kerja metode umum tidak berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir dari sisi kecepatan waktu mendapatkan pekerjaan bagi kadet dan taruna pelaut Indonesia.
5. Kemampuan sosialisasi sebagai faktor psikographi skill non kognitif berpengaruh positif terhadap pemilihan metode pencarian kerja jaringan sosial oleh pelaut Indonesia, sebaliknya skill keterbukaan pengalaman berpengaruh positif terhadap pemilihan intensitas

penggunaan metode umum dalam proses mencari kerja oleh pelaut Indonesia.

6. Skill kemampuan mengatasi tekanan berpengaruh signifikan terhadap kesuksesan karir dari sisi kecepatan waktu mendapatkan pekerjaan bagi pelaut Indonesia, menunjukkan semakin tinggi kemampuan mengatasi tekanan yang akan mencerminkan interaksi konstruktif semakin cepat seorang pelaut mendapatkan pekerjaan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan serta kesimpulan yang telah diperoleh maka penelitian ini dapat memberikan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Penelitian kedepan diharapkan, menganalisa dampak perilaku membangun jaringan dari berbagai bentuk output karir yang lain seperti persepsi kesuksesan karir atau kepuasan kompensasi tidak hanya dari sisi kecepatan mendapatkan pekerjaan.
2. Penelitian kedepan diharapkan, menganalisa hubungan pemanfaatan metode pencarian kerja jaringan sosial dari sisi kuantitas dan kualitas jaringan yang dimiliki, serta keeratan hubungan antara individu pencari kerja dengan pemberi arahan kerja dalam jaringan sosial kadet dan perwira pelaut.
3. Penelitian kedepan diharapkan dapat menganalisa faktor-faktor lain dalam hubungan antara metode pencarian kerja dengan kecepatan mendapatkan pekerjaan seperti dari sisi preferensi individu terhadap domain spesifik pekerjaan seperti jenis kapal, rute dan domain-domain lain yang juga kemungkinan berpengaruh terhadap kecepatan mendapatkan pekerjaan
4. Institusi penyedia tenaga kerja pelaut di Indonesia diharapkan menciptakan suatu program yang diarahkan secara spesifik untuk membangun skill sosial, non kemampuan teknis kepelautan, seperti

pembangunan skill modal sosial sebagai bahan penunjang kesuksesan pelaut dalam dunia kerja professional.

5. Institusi pendidikan pelaut Indonesia diharapkan menyediakan lebih banyak channel informasi pekerjaan seperti dengan membangun situs yang dapat menjembatani informasi interaktif antara pihak-pihak pemberi arahan kerja yang memiliki informasi pekerjaan dengan kadet maupun perwira yang sebelumnya tidak saling berhubungan, atau memanfaatkan situs jejaring sosial yang menyediakan berbagai cara interaksi antar anggota, melalui chatting, messaging, email, video, voice chat, file sharing, blogging, dan kelompok diskusi.

Daftar Pustaka

Goad R dan Mooney T. 2008 . The Impact of Sosial Networking in the UK. *Hitwise and Experian join research report*.

Lowe, C dan Worsley, A. 2002. Psychographic Segmentation Of Beijing Adult Population And Food Consumption. *Asia Pacific Advances in Consumer Research Vol 5, Pages 265-273*

Nielsen.2009. Global Faces and Networked Places A Nielsen report on Sosial Networking's new Global Footprint. Nielsen Company.

Ofcom research. 2008. Sosial Networking A quantitative and qualitative research report into attitudes, behaviours and use.

www.ofcom.org.uk

Caliendo, M. Schmidl, R. dan Uhlendorff, A. 2010. Sosial Networks, Job Search Methods and Reservation Wages: Evidence for Germany, *Discussion Paper* No. 5165 The Institute for the Study of Labor

Wanberg C, dan Kanfer, F.2000. Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers, *Journal Of Applied Psychology*. Vol. 85, No. 4, 491-503.

Hoye, Y. Hooft, E dan Lievens, F.2009. Networking as a job search behaviour: A sosial network perspective *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 82, 661–682