

**ANALISIS STRATEGI PENGURANGAN KETIDAKPASTIAN
PSIKOLOGIS OLEH CALON KARYAWAN BANK SYARIAH
DALAM PROSES REKRUTMEN (Studi Kasus Pada Rekrutmen
Calon Karyawan BPD DIY Syariah)**

**ANALYSIS OF THE STRATEGY OF PSYCHOLOGICAL
UNCERTAINTY REDUCTION APPLIED BY THE PROSPECTIVE
EMPLOYEES OF BANK SHARIA IN THE RECRUITMENT
PROCESS (Case Study on Recruitment of Candidates For BPD DIY
Syariah)**

Fatiya Nurul Wafa dan Muhammad Zakiy

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Kasihan, Bantul,
Yogyakarta, 55183*

Fatyan.wafa@gmail.com

Zakiy.Ishak@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengurangan ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan dalam proses rekrutmen. Objek dalam penelitian ini adalah Bank Pembangunan Daerah (BPD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Syariah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pada penelitian ini data dikumpulkan dengan melakukan wawancara kepada calon karyawan BPD DIY Syariah dengan jenis wawancara bersifat semi terstruktur. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik non probability sampling dengan memilih metode snowball sampling. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik, yaitu teknik keabsahan data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengurangan ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan BPD DIY Syariah dalam proses rekrutmen adalah dengan melakukan strategi coping yaitu problem focus coping dan emotional focus coping. Adapun problem focus coping yang dilakukan oleh calon karyawan adalah komunikasi, refreshing dan melamar di perusahaan lain. Sedangkan emotional focus coping yang dilakukan oleh calon karyawan adalah ikhtiar dan bertawakal serta berpikir positif.

Kata Kunci: Ketidakpastian psikologis, calon karyawan, proses rekrutmen

ABSTRACT

The aim of this research to reveal the strategy of reducing psychological uncertainty of the prospective candidate during the recruitment process. The object of the research was Bank Pembangunan Daerah (BPD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Syariah. This research used the descriptive qualitative research approach. In this research, the data were obtained through semi structured interview to the candidate of BPD DIY Syariah employee. The respondents of the study were selected using

nonprobability sampling technique with snowball sampling. The data validity in this research was examined using technical triangulation, which is checking the data to the same respondent using different technique. The result of this research shows some strategies to reduce psychological uncertainty during recruitment process by coping strategy which is problem focus coping and emotional focus coping. Problem focus coping which was used by the candidate are communication, refreshing and apply for another company. Meanwhile, emotional focus coping was done through having endeavor, patient and think positive.

Keywords: Psychological uncertainty, prospective candidate recruitment process

PENDAHULUAN

Sumber Daya Insani (SDI) atau secara umum disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang paling penting dalam dunia perbankan syariah. Tujuan bank syariah tidak akan tercapai tanpa adanya SDM yang berkualitas. SDM di suatu bank dapat bersifat fluktuatif dalam jumlah kuantitas karyawannya. Artinya, kuantitas SDM di bank tidak tetap, kadang bertambah dan kadang berkurang. Fluktuasi dapat terjadi karena berkurangnya karyawan yang pensiun, berhenti bekerja, pindah kerja, diputuskan hubungan kerja ataupun meninggal dunia. Menurut Wirawan (2015: 131) untuk mengoptimalkan SDM maka perlu dilakukan rekrutmen karyawan baru demi perkembangan perusahaan yang lebih baik. Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari sampai lamaran-lamaran mereka diserahkan, hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih (Sutrisno, 2009: 59-60).

Ada beberapa tahapan yang akan dilalui pelamar dalam proses seleksi, misalnya pengujian/ tes, wawancara, penyelidikan data personil, mengecek referensi calon, dan juga memberikan gambaran awal tentang macam dan kondisi pekerjaan yang akan dihadapi oleh para calon karyawan yang bersangkutan (Widodo, 2015: 61). Tentu saja hal ini akan membutuhkan waktu yang lama dikarenakan bank akan lebih selektif untuk mendapatkan calon karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan.

Begitupun dengan proses rekrutmen yang dilaksanakan di BPD DIY Syariah. Terdapat banyak tahapan yang harus dilalui calon karyawan. Diantaranya yaitu tahapan administrasi, wawancara awal, tes TPA, tes psikologis dan lainnya. Banyaknya tahapan seleksi bank tersebut menghabiskan waktu cukup lama, yaitu sekitar 4 bulan terhitung mulai dari bulan November sampai dengan bulan Februari. Lamanya waktu yang

dibutuhkan bank akan menyebabkan ketidakpastian psikologis. Ketidakpastian psikologis yang dimaksud adalah munculnya kecemasan calon karyawan terhadap hasil seleksi yang telah dilakukan.

Menurut Gifford *et al.* (1979) ketidakpastian psikologis merupakan ketidakmampuan seseorang untuk memperkirakan sesuatu secara tepat. Seseorang akan mengalami ketidakpastian psikologis karena dirinya merasa kurang informasi yang cukup untuk memprediksi secara tepat atau karena seseorang tersebut merasa tidak dapat membedakan antara data yang benar dan data yang tidak benar.

Untuk mengurangi ketidakpastian psikologis, calon karyawan harus mempunyai cara atau strategi agar calon karyawan merasa lebih tenang dan tidak cemas dalam proses rekrutmen bank syariah. Selain itu, bank juga harus memiliki strategi untuk mengurangi ketidakpastian psikologis dengan berusaha tidak memberikan waktu yang lama untuk mengumumkan hasil dari seleksi. Apabila strategi pengurangan ketidakpastian psikologis tidak dilakukan, hal ini akan menyebabkan calon karyawan menjadi *stress*. Dampak *stress* diakibatkan karena calon karyawan memikirkan hal-hal yang belum tentu terjadi dimasa yang akan datang.

KERANGKA TEORI

Peneliti menggunakan teori *stress* yang dikemukakan oleh Lazarus. Lazarus menjelaskan bahwa *stress* yang dihadapi oleh seseorang itu sama, namun penghayatan derajat *stress* yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Hal tersebut disebabkan karena adanya penilaian kognitif oleh individu yang akan memberi bobot pada keadaan atau situasi *stress* yang dialami (Lazarus dan Folkman, 1984). Salah satu reaksi ketika menghadapi suatu situasi yang dapat menimbulkan *stress* adalah reaksi emosional, yaitu penilaian kognitif terhadap lingkungan yang dikaitkan dengan kebutuhan, tujuan, harapan atau perhatiannya adalah hal yang menentukan bagaimana respon emosi seseorang (Lazarus, 1982). Respon ini didominasi oleh emosi negatif, seperti cemas, depresi dan marah.

Dalam teori yang dikemukakan oleh Lazarus, *coping stress* merupakan suatu konsep yang dilakukan individu untuk mengatasi situasi *stress* atau tuntutan yang membebani secara emosional. Adapun strategi *coping stress* menurut Lazarus terbagi menjadi 2, yaitu *problem focus coping* dan *emotional focus coping*. Mengacu pada teori

yang dikemukakan oleh Lazarus di atas, bahwa ketidakpastian psikologis diakibatkan oleh emosi negatif dari seseorang sehingga menimbulkan penilaian kognitif oleh individu yang akan memberi bobot pada keadaan atau situasi *stress*. Jadi, calon karyawan yang merasakan ketidakpastian pada proses rekrutmen akan mengalami *stress* dengan bobot *stress* penilaian kognitif calon karyawan. Penyebab *stress* yang dialami oleh calon karyawan karena kecemasan dan pikiran-pikiran negatif tentang proses seleksi. *Stress* yang dialami oleh calon karyawan ini, menurut teori yang dikemukakan Lazarus dapat diatasi dengan *coping stress*.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menarik pelamar pekerjaan dengan menggunakan metode perekrutan untuk mengumpulkan pelamar pekerjaan yang selanjutnya akan diseleksi demi memenuhi kebutuhan SDM suatu organisasi (Wirawan, 2015: 133). Menurut Widodo (2015: 57) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan oleh perusahaan untuk menutupi kekurangan yang telah diidentifikasi pada perencanaan kepegawaian.

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon karyawan yang mempunyai kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan (Yusuf, 2015: 95). Semakin banyaknya calon karyawan yang melamar ke suatu perusahaan, maka akan semakin baik. Hal ini, karena kemungkinan Perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan terbaik semakin besar.

Seleksi

Seleksi adalah proses perusahaan memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini (Yusuf, 2015: 114). Menurut Rivai dan Sagala (2009: 159) seleksi merupakan aktivitas manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen terlaksana. Hal ini berarti telah terkumpulnya sejumlah pelamar yang kemudian akan dipilih oleh perusahaan untuk ditetapkan sebagai karyawan. Dalam proses seleksi memiliki

beberapa tahapan yang dihadapi, seperti tahapan penyaringan awal calon karyawan, pengujian atau tes, wawancara, pemeriksaan referensi dan lainnya.

Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan seringkali mengalami kendala, kendala tersebut terjadi karena banyaknya lamaran pelamar kerja yang terkumpul, sehingga perusahaan kesulitan memutuskan calon karyawan yang tepat untuk perusahaannya. Hal tersebut bisa membuat pengumuman hasil seleksi menjadi lama. Lamanya pengumuman yang dilakukan oleh perusahaan dapat menimbulkan ketidakpastian pada calon karyawan yang melamar.

Ketidakpastian Psikologis

Ketidakpastian merupakan ketidakmampuan seseorang untuk memprediksi atau menjelaskan perilaku, perasaan, sikap atau nilai-nilai orang lain. Sedangkan kecemasan merujuk pada perasaan gelisah, tegang, khawatir atau cemas terhadap sesuatu yang akan terjadi (Primasari, 2014: 28). Menurut Gifford *et al.* (1979) ketidakpastian psikologis merupakan ketidakmampuan seseorang untuk memperkirakan sesuatu secara tepat. Seseorang akan mengalami ketidakpastian psikologis karena dia merasa kurangnya informasi yang cukup untuk memprediksi secara tepat atau karena seseorang tersebut merasa tidak dapat membedakan antara data yang benar dan data yang tidak benar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Objek dalam penelitian ini adalah Bank Pembangunan Daerah (BPD) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Syariah yang beralamat di Jalan Cik Di Tiro No.34 Yogyakarta. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah calon karyawan yang melamar di BPD DIY Syariah. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan memilih metode *snowball sampling*. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang awalnya sedikit, namun lama-lama akan menjadi besar (Sugiyono, 2015: 219). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap calon karyawan BPD DIY Syariah yang telah melaksanakan rekrutmen. Wawancara dilakukan dengan tanya jawab guna untuk memperoleh informasi dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan

permasalahan penelitian. Wawancara dalam penelitian ini menggunakan jenis wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang tidak didasarkan pada daftar pertanyaan yang telah disusun.

Pada penelitian ini, peneliti mewawancarai calon karyawan yang melamar di BPD DIY Syariah yang berjumlah 8 orang. Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti dokumen ataupun arsip-arsip dan buku-buku tentang teori, hukum dan lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian (Margono, 2004: 181). Dokumen yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah buku referensi yang terkait dengan tema penelitian serta dari halaman web.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa wawancara langsung dengan calon karyawan dengan menyampaikan pertanyaan terkait masalah penelitian. Data sekunder yang diperoleh peneliti yaitu berupa referensi buku serta data dari halaman web yang berupa informasi umum yang terkait dengan penelitian ini. Teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik adalah suatu teknik keabsahan data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Pada penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion drawing/verification*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengamatan peneliti melalui delapan orang informan, ketidakpastian yang terjadi pada calon karyawan adalah karena lamanya pengumuman hasil tes yang dilakukan oleh bank dan kurangnya informasi yang cukup untuk memprediksikan sesuatu secara tepat, seperti calon karyawan tidak dapat memprediksikan apakah dirinya akan lolos atau tidak pada tes yang telah dilaluinya. Untuk mengurangi ketidakpastian tersebut, calon karyawan melakukan strategi *coping* yang dikemukakan oleh Lazarus, strategi *coping* tersebut diantaranya adalah:

Problem Focus Coping

Problem focus coping merupakan salah satu bentuk *coping* yang berorientasi pada pemecahan masalah, meliputi usaha-usaha untuk memperbaiki atau merubah

kondisi objektif yang merupakan sumber kecemasan atau melakukan sesuatu untuk merubah sumber kecemasan tersebut. Adapun *problem focus coping* yang dilakukan oleh calon karyawan adalah:

Komunikasi

Menurut Shannon & Weaver dalam Daryanto (2014: 360) komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi. Barnlund (1964) komunikasi timbul didorong oleh kebutuhan-kebutuhan untuk mengurangi rasa ketidakpastian, bertindak secara efektif, mempertahankan atau memperkuat ego (Daryanto dan Rahardjo, 2016:16).

Komunikasi adalah bentuk interaksi antara manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain yang dapat mengurangi rasa ketidakpastian. Komunikasi pada calon karyawan mampu menurunkan ketidakpastian yang dialami ketika menunggu pengumuman hasil seleksi. Calon karyawan akan merasa lebih tenang dan tidak tegang. Adapun komunikasi yang dilakukan oleh calon karyawan untuk mengurangi ketidakpastian psikologis yaitu dengan cara melakukan komunikasi kepada calon karyawan lain dan berkomunikasi dengan keluarganya.

Mengamati dan berkomunikasi langsung dengan calon karyawan lain yang melamar di BPD DIY dapat menurunkan ketidakpastian pada informan. Informan merasa lebih optimis terhadap dirinya akan lolos seleksi setelah mengamati dan berinteraksi dengan calon karyawan lain. Informan menganggap jawaban dirinya lebih tepat dibandingkan dengan jawaban calon karyawan lain yang ditanya. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Berger dan Calabrese (1982) yang mengatakan bahwa untuk mengurangi ketidakpastian dapat menggunakan strategi pasif, strategi aktif dan strategi interaktif. Namun, strategi yang digunakan oleh informan untuk mengurangi ketidakpastian hanya menggunakan strategi pasif dan strategi interaktif.

Strategi pasif merupakan upaya untuk mengurangi ketidakpastian melalui pengamatan secara diam-diam untuk mendapatkan informasi mengenai seseorang. Seperti yang dilakukan oleh calon karyawan BPD DIY, dirinya mengamati secara diam-

diam calon karyawan lain yang juga mengikuti proses rekrutmen BPD DIY. Strategi lain yang dikemukakan oleh Berger adalah strategi interaktif. Strategi interaktif merupakan strategi yang berinteraksi langsung dengan seseorang. Pada strategi ini informan atau calon karyawan berkomunikasi secara langsung dengan calon karyawan lainnya. Selain berkomunikasi dengan calon karyawan lain, untuk mengurangi ketidakpastian calon karyawan berkomunikasi dengan keluarganya. Karena keluarga selalu memberikan motivasi kepada calon karyawan, sehingga calon karyawan akan lebih merasa tenang untuk menghadapi hasil dari seleksi bank.

Refreshing

Refreshing adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menghibur diri dan dilakukan dengan cara bersenang-senang agar diri merasa senang dan dapat mengembalikan semua inspirasi serta dapat menghilangkan semua rasa lelah dalam tubuh. Jika kondisi dalam keadaan lelah, maka fisik kita pun akan merasa lelah sehingga apapun pekerjaan yang kita lakukan menjadi tidak maksimal, maka pada saat itulah kita harus melakukan *refreshing*. *Refreshing* juga dilakukan oleh calon karyawan yang melamar di BPD DIY Syariah. *Refreshing* dilakukan untuk mengurangi rasa ketidakpastian calon karyawan ketika sedang menunggu pengumuman hasil tes dari bank.

Refreshing sangat dibutuhkan untuk menghibur diri ketika sedang menunggu jawaban mengenai lolos tidaknya hasil tes yang sudah dilalui. Jika tidak melakukan *refreshing*, maka seseorang tersebut akan memiliki beban pikiran yang dapat menghambat aktivitas lainnya. *Refreshing* yang dilakukan calon karyawan yaitu dengan pergi jalan-jalan bersama teman-temannya. Calon karyawan berkunjung ke tempat wisata yang bernuansa alam, karena jika sudah bertemu dengan keindahan alam, seketika pikiran akan merasa lebih segar dan hati terasa lebih tenang. Selain itu, informan lain juga mengatakan bahwa cara untuk menurunkan *stress* adalah dengan mendengarkan musik, karena dengan mendengarkan musik dapat mewakili perasaan yang sedang dialami dan juga dapat menenangkan hati.

Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sloboda mengungkapkan bahwa musik memiliki fungsi untuk meningkatkan dan mengubah emosi, sekaligus menemukan bahwa musik juga berkaitan erat dengan perubahan suasana hati dan dapat

menimbulkan ketenangan (Djohan, 2010). Namun selain mendengarkan musik, cara lain yang dapat dilakukan calon karyawan untuk menurunkan tingkat *stress* yaitu dengan membaca al-qur'an. Membaca al-qur'an akan memberikan ketenangan dan kedamaian pada diri calon karyawan.

Melamar Pekerjaan di Perusahaan Lain

Melamar pekerjaan di tempat lain merupakan cara calon karyawan untuk mengurangi ketidakpastian menunggu hasil tes. Calon karyawan akan lebih tenang untuk menunggu hasil tes dari BPD DIY, karena calon karyawan masih memiliki kesempatan pada perusahaan lain yang dilamar. Namun, jika calon karyawan diterima di dua perusahaan yang dilamar, maka calon karyawan tersebut akan memilih salah satu perusahaan dan meninggalkan perusahaan lain yang menerimanya. Calon karyawan tidak khawatir jika dirinya di *blacklist* dari perusahaan yang sudah ditolaknya, karena calon karyawan tersebut tidak akan melamar kembali pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori *loss aversion* yang dikemukakan oleh Kahneman dan Tversky (1991) bahwa *loss aversion* mengacu pada kenyataan seseorang akan cenderung lebih sensitif terhadap kerugian daripada keuntungan. Seseorang tidak ingin mengalami kerugian dan akan menghindari kerugian tersebut. Dari teori tersebut, dapat dikaitkan dengan strategi pengurangan ketidakpastian yang dilakukan calon karyawan dalam menunggu pengumuman hasil tes. Calon karyawan memutuskan untuk melamar di perusahaan lain ketika dirinya merasa tidak pasti menunggu hasil seleksi dari Bank BPD DIY, karena hal tersebut dapat merugikan calon karyawan. Ketika calon karyawan telah mendapatkan hasil pengumuman seleksi dan tidak lolos maka hal tersebut merugikan calon karyawan sehingga dirinya tidak memiliki pekerjaan. Untuk menghindari kerugian tersebut, maka calon karyawan melamar di perusahaan lain untuk mencari kemungkinan atau keuntungan di perusahaan lainnya.

Emotional Focus Coping

Emotional Focus Coping merupakan usaha-usaha untuk mengurangi atau mengatur emosi dengan cara menghindari berhadapan langsung dengan *stressor*. Adapun *emotional focus coping* yang dilakukan oleh calon karyawan adalah:

Ikhtiar dan Tawakal

Ikhtiar adalah usaha seseorang untuk memperoleh apa yang dikehendakinya. Orang yang berikhtiar berarti memilih suatu pekerjaan dan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh agar dapat berhasil dan sukses. Setelah berikhtiar, maka kita harus bertawakal atau menyerahkan segala usahanya kepada Allah SWT. Tawakal menurut istilah adalah menjadikan Allah SWT sebagai wakil dalam mengurus suatu urusan dan mengandalkan Allah SWT dalam menyelesaikan segala urusan setelah berusaha semampunya (Basri, 2008: 15).

Dari hasil wawancara peneliti, bahwa calon karyawan berusaha (berikhtiar) dengan cara mempersiapkan segala kemungkinan yang akan terjadi ketika melaksanakan tes. Setelah berikhtiar, calon karyawan akan menyerahkan semua hasilnya kepada Allah. Seseorang yang bertawakal, mereka tidak akan merasakan kekecewaan. Seseorang yang bertawakal akan menyikapi keadaan tersebut dengan tenang, karena bagi mereka hasil usahanya baik besar ataupun kecil sepenuhnya tergantung atas izin Allah.

Berpikir Positif

Berpikir positif merupakan implementasi langsung yang praktis dari teknik spiritual untuk memenangkan kepercayaan serta menciptakan suasana yang menguntungkan bagi perkembangan hasil yang positif. Berpikir positif adalah aktivitas berpikir yang kita lakukan dengan tujuan untuk menciptakan dan membangkitkan aspek positif pada diri kita, baik itu yang berupa potensi, *spirit* (semangat), tekad maupun keyakinan diri kita (Arifin, 2010: 18). Berpikir positif adalah kemampuan berpikir seseorang untuk menilai pengalaman-pengalaman dalam hidupnya, sebagai bahan berharga untuk pengalaman selanjutnya dan menganggap semua itu sebagai proses hidup yang harus diterima.

Begitupun dalam menunggu hasil pengumuman tes, calon karyawan selalu *berpositive thinking* akan diterima di bank karena jawaban dari soal-soal yang diberikan dianggap cukup mudah. Namun ketika hasil tes tidak sesuai yang diharapkan dan calon karyawan tidak diterima di bank, calon karyawan berpikir mungkin hal tersebut bukan keberuntungan untuk dapat bekerja di BPD DIY Syariah. Melamar bekerja ini dijadikan

pengalaman yang berharga untuk pengalaman selanjutnya ketika melamar di perusahaan lain

Teori yang dikemukakan oleh Lazarus (1984) mengatakan jika kita berpikiran positif maka situasi yang terjadi akan dirasakan dan dihayati sebagai hal yang positif dan dianggap dapat meningkatkan kesejahteraan individu. Individu akan berusaha untuk menciptakan makna positif yang lebih ditujukan untuk pengembangan pribadi. Dengan berpikiran positif terhadap diri sendiri dapat menjadi sumber psikologis yang sangat penting untuk keberhasilan *coping stress*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan analisis pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi pengurangan ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen, yaitu:

1. Komunikasi dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Calon karyawan akan merasa lebih tenang setelah berkomunikasi dengan calon karyawan lain dan keluarganya.
2. *Refreshing* dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Hal ini dilakukan calon karyawan agar menghilangkan beban pikiran.
3. Melamar di perusahaan lain dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen karena calon karyawan masih mempunyai kesempatan pada perusahaan lain yang dilamar.
4. Ikhtiar dan bertawakal dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Calon karyawan yang sudah beikhtiar dan bertawakal akan menyikapi keadaan dengan lebih tenang karena bagi mereka hasil usahanya sepenuhnya tergantung atas izin Allah SWT.
5. Berfiikir positif dapat mengurangi ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah dalam proses rekrutmen. Berpikiran positif dapat membangun dan membangkitkan aspek positif pada diri kita.

Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah lamanya proses acc proposal untuk melakukan wawancara di Bank BPD DIY. Peneliti telah berusaha mendatangi bank dan menghubungi melalui telepon namun pihak bank tidak memberikan jawaban yang pasti untuk jadwal wawancara, sehingga peneliti tidak bisa mendapatkan informasi dari bank. Peneliti mendapatkan informasi tentang proses rekrutmen BPD DIY melalui website dan pernyataan dari informan. Dalam penelitian ini juga, peneliti tidak mengikuti secara langsung proses rekrutmen yang dilaksanakan di BPD DIY sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengikuti proses tersebut. Serta bagi peneliti yang akan melanjutkan penelitian sejenis ini diharapkan mempunyai kenalan yang bekerja di bank tersebut, sehingga untuk proses acc proposal penelitian dapat dimudahkan dan dipercepat.

Implikasi Manajerial

1. Bank perlu mempunyai strategi pengurangan ketidakpastian untuk calon karyawan, seperti memberikan waktu pengumuman hasil seleksi yang tidak lama agar calon karyawan tidak merasakan ketidakpastian ketika menunggu hasil seleksi.
2. Bank harus memberikan kejelasan terkait dengan kuantitas formasi yang ada yang dibutuhkan sehingga calon karyawan tidak bingung ketika melamar di BPD DIY.
3. Bank perlu membedakan antara rekrutmen BPD DIY Konvensional dan BPD DIY Syariah. Karena jika digabungkan, khawatir calon karyawan yang ingin melamar dan bekerja di BPD DIY Syariah tetapi ditempatkan di BPD DIY Konvensional, begitupun sebaliknya yang ingin melamar dan bekerja di BPD DIY Konvensional tetapi di tempatkan di BPD DIY Syariah. Hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan di bank.

Saran Bagi Calon Karyawan

1. Diharapkan bagi pelamar yang telah lolos tahap seleksi untuk tidak melamar dahulu di perusahaan lain. Karena dikhawatirkan jika calon karyawan diterima di beberapa perusahaan dapat menurunkan citranya di perusahaan yang ditolak.

2. Untuk mengurangi ketidakpastian pada calon karyawan, diharapkan sesama calon karyawan agar selalu berkomunikasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui informasi-informasi terbaru dari bank tentang proses rekrutmen yang sedang dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Yanuar. 2010. *100% Bisa Selalu Berpikir Positif*. Yogyakarta: Diva Press
- Basri. 2008. *Indahnya Tawakal*. Solo: Indiva Media Kreasi.
- Berger, C. R., dan Bradac, J. J. 1982. *Language and social knowledge: Uncertainty in interpersonal relations*. Hodder Education. Vol.2.
- Daryanto. 2014. *Teori Komunikasi*. Malang: Gunung Samudera.
- Daryanto dan Muljo Rahardjo. 2016. *Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Djohan. 2010. *Respon emosi musikal*. Bandung: Lubuk Agung.
- Gifford, W. E., H. Randolph Bobbitt dan John W. Slocum. JR. 1979. Message characteristics and perceptions of uncertainty by organizational decision makers. *Academy of Management Journal* Vol.22, No.3: 458-481.
- Lazarus, R. S., dan Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Primasari, Winda. 2014. Pengelolaan Kecemasan dan Ketidakpastian Diri dalam Berkomunikasi Studi Kasus Mahasiswa Perantau UNISMA Bekasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi* Vol. 12, No.1: 26-38.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tversky, A. dan Kahneman, D. 1991. Loss Aversion in Riskless Choice: A Reference-Dependent model. *Journal of economics* Vol.106, No.04: 1039-1061.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.