

Hubungan Psikologi Kapital dengan Kecenderungan Pindah Kerja Karyawan Ptpn X Pg Tjoekir Jombang

Elysa Indah Pratiwi, Fattah Hanurawan*, Gamma Rahmita Ureka Hakim

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: fattah.hanurawan.fppsi@um.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to know (1) Description of psychological capital (2) Description of turnover intention (3) Negative correlation between psychological capital and turnover intention on employees of PTPN X PG Tjoekir Jombang. The analysis technique is descriptive correlational. Total population in this research is 184 employees of PTPN X PG Tjoekir Jombang. Sample used counted 37 employees using simple random sampling technique. Two instruments used are (a) psychological capital scale, obtained 35 valid items with reliability 0,920, (b) turnover intention scale, obtained 39 valid items with reliability 0,931. The result of the descriptive analysis shows that the employees of PTPN X PG Tjoekir Jombang (1) has low psychological capital (54,05%,) and (2) has high turnover intention (59,46%). The result of the hypothesis analysis using correlation Pearson product moment analysis shows that there is negative correlation between psychological capital and turnover intention on employees of PTPN X PG Tjoekir. Researchers suggests (a) the company can facilitate employees to develop through innovation opportunities and career paths (b) employees can increase self-efficacy by making barriers in work as constructive learning (c) further researchers can consider the factors of turnover intention and add control variable.

Keywords: psychological capital; turnover intention; employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Gambaran psikologi kapital (2) Gambaran kecenderungan pindah kerja (3) Hubungan negatif psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja karyawan PTPN X PG Tjoekir Jombang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 184 karyawan PTPN X PG Tjoekir Jombang. Sampel yang digunakan sebanyak 37 karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling. Dua Instrumen yang digunakan yaitu (a) skala psikologi kapital, sebanyak 35 aitem valid dengan reliabilitas 0,920 (b) skala kecenderungan pindah kerja, sebanyak 39 aitem valid dengan reliabilitas 0,931. Hasil analisis deskriptif menunjukkan karyawan PTPN X PG Tjoekir Jombang (1) memiliki psikologi kapital rendah (54,05%,) dan (2) memiliki kecenderungan pindah kerja tinggi (59,46%). Hasil uji hipotesis menggunakan analisis korelasi pearson product moment menunjukkan ada hubungan negatif antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja. Peneliti memberikan saran (a) perusahaan dapat memfasilitasi karyawan agar berkembang melalui kesempatan berinovasi maupun jenjang karir (b) karyawan dapat meningkatkan kepercayaan diri dengan menganggap hambatan dalam bekerja sebagai pembelajaran konstruktif (c) peneliti selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor dari kecenderungan pindah kerja dan menambah kontrol variabel.

Kata kunci: psikologi kapital; kecenderungan pindah kerja; karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah asset penting bagi sebuah kelompok yang berperan menjalankan sumber daya lain. Sumber daya manusia merupakan komponen utama organisasi untuk meraih tujuannya. Sumber daya manusia secara tidak langsung juga berpengaruh pada

efisiensi dan efektifitas. Oleh karenanya, perusahaan diharuskan memiliki peranan dalam manajemen sumber daya manusia.

Perusahaan perlu untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik dengan melakukan investasi jangka panjang. Investasi jangka panjang tersebut dalam dilakukan dalam penerimaan, penyeleksian maupun mempertahankan SDM yang ada. Hal ini karena supaya tidak terjadi tingginya angka perpindahan karyawan. Tingginya angka pindah kerja karyawan akan berdampak pada stabilitas sistem perusahaan. Pindah kerja adalah perpindahan karyawan dari perusahaan yang sekarang (Rivai, 2005). Sedangkan menurut Robbins (2001), pindah kerja adalah keputusan seorang karyawan untuk berpindah organisasi karena factor kurang ketertarikan pekerjaannya saat ini maupun adanya pilihan pekerjaan lain.

Merujuk pada data BPS yang dapat dilihat dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) di 2013 di Indonesia menunjukkan angka pekerja yang mengundurkan diri atau berhenti di Indonesia dikatakan cukup tinggi, ialah 7,2 juta lebih pekerja dan meningkat menjadi 8,3 juta angka pekerja yang mengundurkan diri tahun 2014. Dimana 1,2 juta lebih pekerja yang mengundurkan diri pada 2014 disumbang oleh Provinsi Jawa Timur. Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa masih tingginya kecenderungan pada pekerja untuk mengundurkan diri di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Timur.

Pindah kerja karyawan juga terjadi pada PTPN X PG Tjoekir Jombang yang bergerak dalam pengolahan tanaman tebu menjadi gula. PTPN X PG Tjoekir Jombang memiliki 732 karyawan. Berdasarkan observasi dan wawancara awal pada beberapa karyawan diketahui keinginan keluar dari perusahaan ini dapat dipicu oleh kejenuhan dan ritme beban kerja yang berbeda-beda bergantung pada musim giling atau non-giling. Musim giling sendiri berlangsung kurang lebih selama 8 bulan dalam satu tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff SDM PTPN X PG Tjoekir Jombang menyatakan bahwa fenomena pindah kerja kerap terjadi. Pada periode 2013 terdapat sekitar 34 karyawan yang mengundurkan diri, tahun berikutnya 2014 terdapat 22 karyawan dan pada tahun 2015 meningkat sebesar 37 karyawan yang mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff SDM menyatakan bahwa keluarnya karyawan menimbulkan kerugian perusahaan yang cukup besar. Tingginya tingkat pindah kerja pada karyawan PTPN X PG Tjoekir Jombang dapat dilihat seberapa tinggi harapan berpindah yang dimiliki karyawan. Perusahaan dengan tingkat pindah kerja yang besar mengindikasikan karyawan tidak puas ataupun merasa tidak betah dengan perusahaannya.

Pindah kerja karyawan diawali dengan adanya intensi. Menurut Ratnawati dan Indra (dalam Wijayawati, 2004) pindah kerja merupakan tindakan meninggalkan perusahaan karena keinginannya ataupun untuk mencari pilihan lain dalam pekerjaannya. Sedangkan Harnoto (2002) menjelaskan kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Terdapat beberapa alasan yang memunculkan keinginan untuk pindah kerja, salah satunya adalah keinginan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Keinginan berpindah kerja biasanya timbul karena kondisi kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) intensi terbentuk setelah adanya belief dan attitude. Demikian halnya dengan perilaku keluar dari pekerjaan (pindah kerja) yang diawali dengan adanya kecenderungan (intensi) pindah kerja. Intensi diawali dengan adanya belief (keyakinan) akan akibat positif dan negatif dari pindah kerja. Semakin banyak akibat positif yang diperoleh karyawan jika keluar dari pekerjaan maka semakin positif pula attitude

perilaku keluar dari pekerjaan. Kecenderungan pindah kerja penting karena merupakan prediktor yang kuat terhadap pindah kerja.

Kecenderungan pindah kerja dapat memberikan dampak positif apabila karyawan yang kurang menunjukkan kinerja bagus yang meninggalkan perusahaan, sehingga rotasi karyawan dapat memicu peluang untuk menggantikan karyawan yang memiliki kinerja buruk dengan karyawan yang lebih berkompeten. Akan tetapi keinginan pindah kerja dapat pula menjadi hal negatif apabila seseorang yang mempunyai kompetensi yang dibutuhkan perusahaan yang meninggalkan perusahaan. Perusahaan dapat merugi karena proses menyeleksi karyawan yang ada atau karyawan baru membutuhkan waktu dan biaya yang cukup besar.

Terdapat beberapa faktor mendasari individu berkeinginan berpindah atau berhenti dari pekerjaannya. Menurut Simamora (1999) faktor yang dapat mempengaruhi kecenderungan pindah kerja adalah, tingkat pendidikan, umur, waktu bekerja, keikatan terhadap perusahaan dan organisasi.

Terkait faktor lamanya seseorang bekerja, Simamora (1999) mengatakan bahwa karyawan merasa harapan mereka berbeda dengan kenyataan yang didapat. Minimnya sosialisasi diawal memungkinkan untuk berpindah dan umumnya terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Perbedaan antara harapan dengan kenyataan ini dapat menimbulkan hilangnya harapan positif karyawan itu sendiri, hal ini berkaitan dengan salah satu aspek dari psikologi kapital yakni hope (harapan). Dapat kita tarik kesimpulan awal dimana semakin besar perbedaan antara harapan kerja dan kenyataan kerja seorang karyawan dapat memperbesar pula dorongan karyawan melakukan pindah kerja.

Pada faktor lain tentang keterikatan terhadap perusahaan Simamora (1999) menjelaskan seseorang dengan rasa memiliki, aman dan efikasi, tujuan serta arti hidup dan gambaran positif akan dirinya mempunyai rasa terikat yang kuat terhadap perusahaan. Faktor ini juga selaras dengan salah satu aspek utama dari psikologi kapital yaitu kepercayaan diri, dimana dapat pula ditarik kesimpulan awal bahwa semakin tinggi rasa percaya seorang kepada perusahaannya maka akan semakin kecil kecenderungan pindah kerja yang dia miliki. Dua contoh keterkaitan ini cukup kuat bagi peneliti untuk mendasari asumsi bahwa adanya keterkaitan antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja.

Pendekatan dari sisi psikologis seorang karyawan juga merupakan sesuatu yang cukup penting ditinjau untuk mengatasi berbagai permasalahan karyawan dalam perusahaan selain dengan berbagai kebijakan sistem kerja, salah satu konsep psikologi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah psikologi kapital. Psikologi kapital yaitu dikususkan pada aspek-aspek yang dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki seseorang sehingga dapat membantu kinerja organisasi (Abrorry & Sukamto, 2013).

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) psikologi kapital adalah suatu hal psikologis secara positif membantu seseorang untuk berkembang. Psikologi kapital dicirikan oleh empat sumber psikologis, yaitu (1) Memiliki rasa percaya diri dalam memilih dan mengarahkan usaha yang dibutuhkan agar berhasil pada tugas yang menantang (self efficacy); (2) berusaha dan tekun dalam menggapai tujuan dan mengalihkan cara apabila diperlukan untuk mencapainya dalam menggapai keberhasilan (hope); (3) membentuk atribusi positif mengenai keberhasilan sekarang dan masa nanti (optimism); dan (4) saat memiliki masalah dalam hidup ia mampu kembali dan bangkit serta bertahan atau melampaui keadaan semula

dalam mencapai tujuan(resiliency). Avey, Youssef, dan Luthans (2008) menjelaskan bahwa ciri yang membentuk psikologi capital saling mempengaruhi, sehingga kostruk akan lebih bagus apabila diukur satu kesatuan.

Psikologi kapital seorang pekerja menjadi penting karena dapat memprediksi kecenderungan pindah kerja pada karyawan (Avey, Luthans & Jensen, 2009). Semakin tinggi psikologi kapital seorang individu maka semakin rendah kecenderungan pindah kerja yang dimilikinya (Avey, Luthans & Jensen, 2009). Psikologi kapital penting dimiliki setiap karyawan karena dengan psikologi kapital yang tinggi karyawan memiliki energi dalam usaha untuk memberikan kinerja maksimal. Hal ini karena tingginya self efficacy dapat diaplikasikan dalam usaha untuk mencapai tujuan pekerja, dan mereka percaya dapat mencapainya. Secara meyeluruh psikologi kapital memiliki manfaat (a) dapat memfasilitasi motivasi dari intensi tingkah laku untuk sukses (b) memenuhi tujuan dan mengarahkan tugas (c) menghasilkan kinerja yang lebih baik, pada individu dengan psikologi kapital yang tinggi daripada individu dengan psikologi kapital yang rendah.

2. Metode

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, rancangan penelitian deskriptif dan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN X PG Tjoekir. Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah: a) karyawan tetap PTPN X PG Tjoekir Jombang (b) masa kerja minimal 1 tahun c) berusia lebih dari 30 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi kapital dan skala kecenderungan pindah kerja. Analisis data deskriptif menggunakan skor T, analisis statistik menggunakan uji korelasi pearson product moment. Jumlah aitem yang baik yang valid maupun gugur, dan reliabilitas dari kedua skala yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Reliabilitas dari kedua skala

Skala	Jumlah aitem	Gugur	Valid	Reliabilitas
Psikologi kapital	44	9	35	0,920
Kecenderungan pindah kerja	48	9	39	0,931

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menggunakan skala psikologi kapital dan skala kecenderungan pindah kerja menghasilkan analisis deskriptif dan korelasional. Hasil analisis deskriptif yang menggunakan pengkategorian skor -T menunjukkan bahwa karyawan PTPN X PG Tjoekir (1) lebih banyak yang memiliki skor psikologi kapital pada kategori yang rendah. (2) lebih banyak yang memiliki skor kecenderungan pindah kerja pada kategori yang tinggi. Hasil perhitungan korelasi pearson product moment menunjukkan adanya hubungan negatif antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja pada karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang dengan koefisien korelasi sebesar -0,546 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan analisis deskriptif diketahui karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang lebih banyak memiliki psikologi kapital yang rendah. Karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang cenderung memiliki psikologi kapital yang rendah. Ditunjukkan dalam perilaku ragu-

ragu dalam menjalankan tugas jabatan, mudah diremehkan sejawat atau atasannya, dan ketika menghadapi masalah dalam bekerja hanya mengandalkan cara yang biasa dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang lebih banyak yang memiliki kecenderungan pindah kerja yang tinggi. Karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang cenderung memiliki kecenderungan pindah kerja tinggi. Ditunjukkan oleh perilaku a) merasa tidak puas akan pekerjaannya b) masih tertarik mencari pekerjaan lain yang lebih stabil beban pekerjaannya (tidak bergantung pada musim) c) adanya perilaku malas bekerja (seperti datang terlambat) d) mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain, dan e) mempertimbangkan akibat bila keluar atau bertahan pada perusahaan. Hal tersebut sesuai pernyataan Triaryati (2003) bahwa individu dengan kecenderungan pindah kerja tinggi menunjukkan keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan, keinginan mencari alternative karir yang berpeluang untuk didapatkan dengan lingkungan dan hubungan kerja lebih baik.

Menurut Harnoto (2002) kecenderungan pindah kerja yaitu tingkat keinginan untuk keluar perusahaan, yang dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya seperti ingin mendapat pekerjaan yang lebih bagus. Ratnawati dan Indra (dalam Wijayawati, 2004) juga menyatakan bahwa keinginan berpindah merupakan keinginan individu untuk mencari pilihan lain dari pekerjaannya dan meninggalkan perusahaan.

Hasil ini menjelaskan adanya hubungan yang negatif antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja, yang memiliki arti apabila psikologi kapital tinggi maka kecenderungan pindah kerja karyawan rendah, begitu juga sebaliknya semakin rendah psikologi kapital maka kecenderungan pindah kerja karyawan akan semakin tinggi. Pada subjek penelitian, ditemukan bahwa karyawan PTPN X PG Tjoekir memiliki psikologi kapital yang rendah dan kecenderungan pindah kerja yang tinggi. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja dengan koefisien korelasi sebesar $-0,546$ dan nilai signifikansi $0,000$. Jadi ada hubungan negatif dan signifikan antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja

4. Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu 1) karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang lebih banyak yang memiliki psikologi kapital pada kategori yang rendah 2) karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang lebih banyak yang memiliki kecenderungan pindah kerja pada kategori yang tinggi 3) adanya hubungan negatif antara psikologi kapital dengan kecenderungan pindah kerja pada karyawan PTPN X Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah 1) bagi karyawan dapat membangun kepercayaan diri dengan menjadikan hambatan-hambatan dalam bekerja sebagai pembelajaran yang konstruktif 2) bagi perusahaan dapat mendorong karyawan berkembang dengan memperbanyak kesempatan karyawan dalam berinovasi dan kesempatan jenjang karir melalui program-program yang bersesuaian, dan 3) bagi penelitian selanjutnya dapat memperhatikan faktor-faktor dari kecenderungan pindah kerja seperti usia, jenis kelamin, kepuasan kerja, harga diri dan komitmen organisasi serta menambahkan kontrol variabel seperti job satisfaction, job stress dan variabel lain yang memiliki hubungan erat dengan kecenderungan pindah kerja.

Daftar Rujukan

- Sukamto, A. (2013). Hubungan Psychological Capital Dengan Entrepreneurial Intention Siswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1).
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2), 430-452.
- BPS.go.id. (2013). Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja. (Online). (<http://www.bps.go.id/index.php/publikasi/statistik-mobilitas-penduduk-dan-tenaga-kerja/>) diakses pada tanggal 20 Juni 2017.
- BPS.go.id. (2014). Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2014. (Online). (<http://www.bps.go.id/index.php/publikasi/analisis-mobilitas-tenaga-kerja-hasil-sakernas-2014/>) diakses pada tanggal 20 Juni 2017.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research. *Philosophy and Rhetoric*, 10(2).
- Siagian, S. P. (2002). Manajemen sumber daya manusia.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Mulyana, M. (2010). Manajemen sumber daya manusia (sdm) ritel dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164-170.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, terjemahan Benyamin Molan. *Jakarta: PT. Indeks*.
- Simamora, H. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-2 Cetakan ke-2.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh adaptasi kebijakan mengenai work family issue terhadap absen dan turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 5(1), 85-96.
- Wijayawati, N., & Jaka, W. (2004). Pengaruh organizational based self-esteem terhadap Turnover Intention: komitmen organisasi sebagai variable intervening (Studi empiris pada akuntan publik di Jawa Tengah). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 4, 130-149.