

Proses Pengambilan Keputusan Individu untuk Berpindah Jenis Pekerjaan

Edhitya Mardianti

edhitya.mardianti-13@feb.unair.ac.id

Dian Ekowati

Email: d.ekowati@feb.unair.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Airlangga

ABSTRACT

A job is an important component in an individual's life. As part of working life, moving between jobs or switching from one job to another has been done by many individuals. An individual might switch his job when he feels uncomfortable with his old job or for many other reasons. The purpose of this study is to determine the process of decision-making taking place within individuals in switching jobs. The method used in this study is qualitative method and data collected through in-depth interviews. There are 11 informants in this study, who were selected based on some criteria, including the fact that they had gone job switching. The results of this study show that decision-making process for switching jobs consist of three phases, (1) prediscisional phase, (2) preactional phase, and (3) actional phase. Within these stages, there are several factors that contribute to the decisions, namely anticipated job benefits, career aspiration, and generalized self-efficacy.

Keywords: switching job, decision making, switching job phase, anticipated job benefits, career aspiration, generalized self-efficacy.

1. Latar Belakang

Sinamo (2005) mendefinisikan kerja sebagai segala aktivitas manusia yang mengarahkan energi biologis, psikologis, spiritual dirinya dengan tujuan untuk memperoleh hasil tertentu. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan individu berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 1998). Banyak orang memaknai bekerja sebagai hobi yang menghasilkan uang, ada pula yang memaknai bekerja merupakan tuntutan demi mencukupi kebutuhan (Harpaz, 2010). Individu yang secara utuh menjalani pekerjaan dengan dorongan *passion* akan lebih bersemangat dan maksimal dalam menjalani pekerjaannya. Saat individu mencintai pekerjaannya, pekerjaan akan berubah menjadi sebuah misi dalam hidup yang harus dicapai. Berbeda dengan orang yang menganggap bekerja merupakan tuntutan hidup atau sebuah kewajiban. Stress kerja merupakan hal yang dapat terjadi pada diri individu yang menganggap bahwa bekerja merupakan tuntutan hidup. Stress kerja dapat menimbulkan berbagai resiko misalkan kehilangan pekerjaan (Eliason & Storrie, 2009).

Stress kerja dapat muncul ketika pekerjaan yang dialami oleh orang yang tidak cocok dengan keinginannya, namun tidak ingin kehilangan pekerjaannya karena sudah terlanjur terjun. Namun tak sedikit pula orang yang rela kehilangan pekerjaannya demi mengurangi stress yang dialami. Selain stress kerja, faktor yang menyebabkan individu ingin meninggalkan pekerjaan yaitu kepuasan kerja (Lambert et al, 2010), komitmen organisasi (Handlon, 2009) dan keadilan organisasi (Collquit, 2001). Karyawan akan mempunyai sikap dan perilaku positif terhadap organisasi ketika karyawan merasa dirinya diperlakukan adil. Sebaliknya, ketika keputusan organisasi dirasa tidak adil bagi karyawan, maka karyawan akan bersikap negatif (Cohen-Charash dan Spector, 2001).

Berpindah (*migration*) merupakan kegiatan yang dilakukan individu dengan cara melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat yang lain (Bansal dan Taylor, 2005). Perpindahan tersebut dilakukan secara

signifikan dengan adanya perbedaan tempat dan suasana antara tempat yang lama dengan tempat yang baru. Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa individu akan melakukan perpindahan pekerjaan dari pekerjaan satu ke pekerjaan yang lain jika sudah tidak merasa nyaman dalam pekerjaan yang telah dialami.

Dalam penelitian Dalton dan Todor (1993) terdapat dampak terhadap terjadinya perpindahan kerja. Dampak negatif bagi perusahaan, perpindahan kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat menimbulkan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Perusahaan juga bisa mendapatkan dampak positif dengan mengetahui kualitas karyawan yang cocok bagi bagian dari perusahaannya.

Sama halnya dengan karyawan yang melakukan perpindahan. Karyawan yang melakukan perpindahan kerja akan mengalami proses adaptasi yang ekstra, dimana karyawan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan dan rekan kerja di tempat yang baru. Kurangnya rasa percaya diri dapat muncul jika karyawan tidak berhasil melewati proses adaptasi tersebut (Gardner *et al.*, 2001). Menurut Sahahzad (2011) karyawan yang berpindah pekerjaan memiliki peluang lebih untuk mendapatkan perusahaan yang dapat menerima aspirasi karyawan dengan baik, sehingga karyawan lebih puas dengan apa yang dikerjakan.

Dengan adanya perpindahan kerja tersebut, tentu ada resiko yang harus diterima oleh pembuat keputusan (Eliason & Storrie, 2009). Resiko tersebut dapat berdampak langsung pada individu itu sendiri maupun terhadap perusahaan. Dengan adanya resiko tersebut, individu tetap mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan. Keputusan tersebut tentu sudah dipikirkan secara matang oleh individu dan individu siap menerima konsekuensi yang ada.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini ingin mengeksplor bagaimana proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh individu, ketika mereka berpindah pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami tahapan pengambilan keputusan dan aspek yang berkontribusi pada pengambilan keputusan tersebut.

2. Landasan Teori

2.1. *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior merupakan teori penyempurna dari yang sebelumnya yaitu *theory of reasoned action* (Ajzen, 1991). Kesuksesan individu dalam mencapai keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh niat individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor diluar motivasi. Faktor diluar motivasi tersebut berupa dukungan untuk berperilaku. Dalam *theory of planned behavior* Ajzen menambahkan satu faktor yang dapat mempengaruhi niat individu, yaitu *perceived behavioral control*. Dilakukan atau tidaknya setiap perilaku tidak hanya ditentukan oleh sikap dan norma subjektif saja, tetapi juga persepsi individu terhadap kontrol yang bersumber dari keyakinan tersebut (Chau dan Hu, 2002).

Ajzen (1988) menyatakan bahwa *theory of planned behavior* merupakan teori yang menggambarkan bagaimana niat individu dapat terbentuk. Niat individu dapat mempengaruhi bagaimana individu akan melakukan suatu tindakan. Niat individu akan terbentuk dengan adanya pengaruh dari beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi terbentuknya niat individu adalah a) *Attitude toward behavior* merupakan kecenderungan individu untuk merespon suatu perilaku. Kecenderungan individu tersebut memungkinkan untuk merespon secara positif maupun negatif dari suatu objek; b) *Subjective norm* yaitu persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk berperilaku. Persepsi ini berasal dari luar individu berupa tekanan sosial yang dapat mempengaruhi perilaku individu tersebut; c) *Perceived Behavioral Control* yaitu persepsi yang dimiliki individu tentang kemudahan dan kesulitan untuk melakukan sesuatu yang menarik. Individu percaya adanya kemudahan dan kesulitan akan mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan berikutnya; d) *Intention* yakni probabilitas subjektif yang mencakup hubungan antar individu dengan tindakan atau perilaku. *Intention* sebagai faktor motivasional yang berdampak pada perilaku individu untuk menampilkan perilaku yang diinginkan.

Dalam berpindah pekerjaan, *planned behavior* digunakan untuk menggambarkan proses pembentukan keyakinan sehingga muncul sikap atau tindakan. Individu akan mulai membentuk keyakinan untuk berpindah pekerjaan ketika individu memiliki respon positif terhadap suatu keadaan. Menurut Hoie (2010) individu akan memiliki niat untuk berperilaku setelah memiliki respon positif atau negatif sebagai bentuk pendorong

untuk pembentukan niat. Setelah niat terbentuk, individu mulai mencari informasi yang terkait dengan keinginan untuk berpindah pekerjaan.

2.2. *Self-Efficacy*

Teori *self-efficacy* dapat diartikan sebagai persepsi yang dimiliki individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Bandura, 1978). *Self-efficacy* memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku individu dari harapan akan keberhasilan yang ingin dicapai. Harapan yang dimiliki individu menentukan berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan untuk mencapai keberhasilan.

Bandura (1978) menyatakan bahwa *self-efficacy* individu dapat diukur dengan tiga dimensi, yaitu a) Dimensi *Magnitude*, mengacu pada taraf kesulitan dari suatu tugas yang dihadapi oleh individu. Taraf kesulitan pada tugas membuat individu memiliki keyakinan untuk dapat atau tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut; b) Dimensi *Generality*, mengacu pada kemampuan penguasaan bidang tertentu dari individu. Semakin tinggi efikasi yang dimiliki oleh individu, semakin tinggi penguasaan individu terhadap semua bidang. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat menyelesaikan tugas dalam bidang apapun; c) Dimensi *Strength*, mengacu pada tingkat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dimiliki tentang harapan yang ingin dicapai. Individu akan tetap yakin dan bertahan terhadap harapan yang ingin dicapai jika memiliki *self-efficacy* yang kuat.

Dalam penelitian ini sumber *self-efficacy* digunakan untuk mengetahui asal mula individu memiliki persepsi atau gambaran sehingga muncul keyakinan untuk berpindah pekerjaan. Terdapat empat sumber *self-efficacy* dalam diri individu, yaitu (1) *Performance accomplishments*, (2) *Vicarious Experience*, (3) *Verbal Persuasion*, dan (4) *Emotional Arousal*. *Performance accomplishment* merupakan sumber utama dari *self-efficacy* adalah pengalaman di masa lalu. Menurut Bandura (1997), performa yang telah dilakukan di masa lalu akan menjadi cermin bagi kemampuan diri individu. Bila individu mengalami kesuksesan, maka akan membangkitkan kemampuan diri untuk menggapai harapan yang diinginkan. Sebaliknya, jika di masa lalu mengalami kegagalan, maka individu akan merasa direndahkan. Sementara itu, *Vicarious Experience* merujuk pada bagaimana individual melihat pengalaman individu lain yang mengalami kesuksesan, dan hal ini akan meningkatkan *self-efficacy* individu pada bidang yang sama. Individu akan melakukan persuasi pada diri sendiri agar bisa sukses sama dengan individu lain. Sumber yang lain, yaitu *Verbal persuasion*. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* dapat menguat atau melemah tergantung pada pengaruh dari luar individu. Individu mendapatkan sugesti dari luar individu untuk percaya bahwa individu tersebut dapat menyelesaikan masalah yang dialami. Yang terakhir, yaitu *Emotional arousal*. Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* dipengaruhi oleh fisiologis dan emosi. Emosi jiwa yang kuat, dapat menurunkan kinerja individu. Ketika mengalami ketakutan akan kegagalan yang besar, rasa cemas dan stress yang tinggi, maka individu memiliki *self-efficacy* yang rendah.

2.3 Rubicon Decision-Making Model

Model ini digunakan berawal dari keinginan individu untuk mencapai tujuan tertentu dan dilanjutkan dengan evaluasi dari hasil yang telah dicapai. Model ini dapat dijelaskan dengan membagi menjadi empat fase untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Gollwitzer (1996) fase dalam *Rubicon Decision-Making Model* adalah

1. *Predecisional phase*

Fase ini berisi tentang pertimbangan akan keinginan dan penentuan pilihan. Individu tidak dapat mencapai keinginan dalam satu proses pencapaian, sehingga perlu menyetarakan antara keinginan dan berbagai pilihan untuk mencapai keinginan tersebut.

2. *Preactional phase*

Proses untuk melaksanakan rencana tersebut individu harus dapat mengambil keputusan secara langsung tentang waktu, tempat, dan tahapan yang diambil agar sesuai dengan keinginan yang ingin dicapai.

3. Actional phase

Setelah menyelaraskan antara keinginan dan pilihan yang akan diambil, serta menentukan saat yang tepat untuk merealisasikan keinginan tersebut individu dapat mengambil tindakan sebagai proses pencapaian tujuan tersebut.

2.4 Faktor Berpindah Pekerjaan

Individu melakukan perpindahan pekerjaan dipengaruhi oleh tiga faktor. Menurut (Hoppe, 2015) faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan perpindahan yaitu *anticipated job benefits*, *career aspiration*, dan *generalized self-efficacy*.

Bernardini-Zambrini (2011) mengungkapkan bahwa pendorong utama yang menimbulkan niat untuk berpindah pekerjaan adalah harapan kemajuan karir yang lebih baik dan upah yang lebih tinggi. Studi yang dilakukan Hoppe (2015) menyatakan bahwa keputusan untuk melakukan perpindahan dapat diukur dengan cara mengetahui harapan untuk mendapatkan pekerjaan di tempat baru diluar profesi yang lama dan adanya niatan untuk mendalami profesi yang baru. Sementara itu, Gray dan O'Brien (2007) mendefinisikan aspirasi karir merupakan tingkat komitmen individu terhadap karir tertentu, orientasi karir yang kuat dan sejauh mana individu memiliki cita-cita untuk meningkatkan karir dan jenjang pendidikan.

Menurut Hoppe (2015) perpindahan merupakan proses yang kompleks yang terdiri dari serangkaian perilaku dibawah berbagai situasi. Individu yang memiliki *generalized self-efficacy* yang baik, maka lebih berkeinginan untuk melakukan perpindahan daripada *self-efficacy* khusus.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sehingga teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari narasumber melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) untuk memperoleh informasi yang relevan. Penentuan narasumber dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan narasumber dengan pertimbangan tertentu, misalnya dengan menganggap individu tersebut mengetahui apa yang peneliti harapkan atau mungkin individu tersebut sedang menguasai obyek/situasi yang diteliti (Tracy, 2013). Data saturasi dicapai ketika subyek yang terlibat sebanyak 11 orang, yang disampel dengan kriteria umum bahwa responden mengalami perpindahan pekerjaan khususnya perindahan bidang pekerjaan atau profesi.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan jenis triangulasi sumber data yaitu dengan menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada proses individu dalam memutuskan untuk berpindah jenis pekerjaan. Proses yang dimaksud adalah hal-hal apa saja yang dilalui individu hingga memiliki keputusan untuk meninggalkan pekerjaan yang lama dan beralih ke pekerjaan yang baru. Narasumber yang menjadi informan dalam penelitian ini memiliki profil demografis yang berbeda-beda, dari jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Selain itu memiliki latar belakang pekerjaan yang berbeda-beda sebelum berpindah ke pekerjaan yang baru.

Tabel 1 - Profil Informan

Informan	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan Lama	Pekerjaan Baru
MFK81216	Pria	26	Staff Development	Design Interior
FFF91216	Pria	26	Visual Merchandiser	Designer grafis dan fotografer.
BSY111216	Wanita	43	Pegawai Perbankan	Direktur perusahaan kontraktor
RAKA151216	Pria	22	Koki	Produksi Percetakan

Informan	Jenis Kelamin	Usia	Pekerjaan Lama	Pekerjaan Baru
ESW231216	Wanita	37	Guru Biologi	Perias Pernikahan
YYI301216	Pria	26	Visual Merchandiser	Art Director /Game Developer
GSY070117	Pria	27	Pegawai Kontraktor	Pegawai Perbankan
FAP080117	Wanita	25	Guru LBB	Pegawai Perbankan
SWD080117	Pria	48	Pegawai Perbankan	Guru SD
PPD110117	Pria	51	Pegawai Perusahaan Multinasional	Dosen
MA110117	Pria	53	Detailer Farmasi	Pegawai Bank

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap individu yang menjadi narasumber dalam penelitian ini pernah bekerja pada perusahaan atau organisasi sebelum memutuskan untuk berpindah pekerjaan.

Tahapan Predecisional

Terdapat tiga hal yang menjadi aspek penting dalam tahap predecisional ini, yaitu (1) generalized self-efficacy, (2) career aspiration serta (3) anticipated job benefit. Terkait dengan generalized self-efficacy, narasumber yang mengalami kesulitan dan hambatan dalam bekerja dapat dikatakan bahwa narasumber tersebut memiliki *generalized self-efficacy* yang lemah. Menurut Bandura (1978) individu yang memiliki *generalized self-efficacy* yang lemah, maka individu tersebut akan mudah menyerah saat menghadapi hambatan dalam pengerjaan tugas. Adanya kegagalan dalam pengerjaan tugas juga dapat menurunkan *generalized self-efficacy* individu terhadap suatu bidang tertentu. Hal ini diuraikan oleh Bandura (1997) yang menyatakan bahwa kegagalan dapat menurunkan tingkat *generalized self-efficacy* seseorang. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesulitan dan hambatan yang dialami oleh narasumber pada pekerjaan yang lama karena adanya *self-efficacy* yang lemah. *Self-efficacy* yang lemah tersebut dirasakan narasumber dari lingkungan sekitar narasumber yang tidak dapat mendukung kinerja untuk mencapai keberhasilan. Kurangnya penguasaan terhadap bidang pekerjaan merupakan salah satu alasan yang kuat untuk berpindah.

“Tapi ya awalnya bunda blank banget. Kan baru kelar kuliah nih di teknik, udah trainingnya cuma sebentar, tiba-tiba kenal giro, cek, gitu gitu kan bunda nggak dapet ilmunya sebenarnya..”(BSY111216:30)

Hal lain yang ditemukan memicu keinginan untuk berpindah adalah tidak adanya dukungan dari supervisor, terutama terkait dengan ketidakmampuan supervisor dalam mengakomodasi aspirasi.

“Terus kebetulan bos sama atasan disana itu kurang bisa menampung aspirasi gitu, jadi sak karepe dewe gitu. Nggak bisa ngemong anak buah gitu. Jadi disana nggak diajari adaptasi dan ya jadinya bingung gitu.”(GSY070117:18)

Kurangnya aspirasi yang didengar dan diterima oleh pihak perusahaan akan membuat individu merasa tidak dianggap dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya komitmen dari narasumber terhadap perusahaan sehingga loyalitas narasumber terhadap perusahaan semakin berkurang. Dengan demikian, narasumber semakin tidak simpati terhadap perusahaan sehingga membuat narasumber merasa tidak nyaman dan memiliki niat untuk berpindah pekerjaan.

Selain kedua faktor tersebut, salah satu temuan penting dalam predecisional stage adalah anticipated job benefit. Adanya kesempatan untuk memiliki karir yang lebih baik dari sebelumnya menjadi salah satu alasan mengapa individu memiliki inisiatif untuk berpindah pekerjaan. Menurut Dalen dan Henkens (2012) prospek kemajuan karir dan pekerjaan yang lebih menjanjikan diprediksi dapat membentuk niat individu untuk melakukan perpindahan pekerjaan.

Tahapan Preactional

Penelitian ini menemukan bahwa tahapan preactional ini memiliki 2 faktor utama, yaitu generalized self-efficacy dan juga anticipated job benefit. Kedua faktor ini juga diidentifikasi dalam tahapan predecisional sebelumnya. Hanya saja, dalam fase ini, self efficacy ini merupakan faktor yang mendukung untuk

memutuskan berpindah yang bersumber pada vicarious experience sebagai sumber informasi. *Vicarious experience* merupakan proses dimana narasumber menemukan gambaran tentang sesuatu yang akan dipilih dengan melihat pengalaman individu lain.

Dalam hal ini, individu akan menemukan gambaran tentang pekerjaan yang baru dengan melihat orang-orang yang sudah lebih dulu terjun langsung terhadap pekerjaan tersebut. Dengan melakukan hal tersebut narasumber akan belajar sehingga individu dapat menghindari peluang kegagalan yang kemungkinan muncul saat narasumber melakukan pekerjaan yang baru. Hal ini mengharuskan narasumber melakukan eksplorasi dan pengamatan terhadap narasumber lain untuk mengetahui gambaran tentang proses kerja dalam pekerjaan yang baru.

“saya itu tipe orang yang otodidak, jadi semua ilmu yang saya dapatkan itu dari mengamati dan belajar sendiri. Jadi nggak ada role model, dan yang mengajari. Jadi semua berdasarkan pengamatan saya sendiri.”(FFF91216:50)

Hal lain yang muncul dalam tahapan ini adalah pentingnya dukungan lingkungan terdekat individu serta keyakinan pada kemampuan diri sendiri. Narasumber akan merasa yakin dan percaya kepada kemampuan yang dimiliki setelah narasumber mendapatkan dukungan dari individu lain terkait keputusannya untuk berpindah pekerjaan. Sebelumnya, individu merasa kurang percaya diri dengan adanya kemampuan yang dimiliki sebelum adanya individu lain yang menilai tentang kemampuan narasumber. Narasumber merasa lebih mantab tentang keputusannya karena telah mendapatkan keyakinan dari penilaian individu lain terhadap kemampuannya. Selain itu narasumber merasa yakin dengan keputusan yang akan diambil karena pekerjaan yang akan diambil merupakan pekerjaan yang sesuai *passion* narasumber.

“Dimana menurut saya pekerjaan yang sesuai passion saya, terus latar belakang pendidikan saya jadi saya lebih menguasai gitu.”(SWD080117:15)

Terkait dengan *anticipated job benefit*, berbeda dengan fase sebelumnya, *anticipated job benefits* dalam fase ini merupakan faktor dimana narasumber yang memiliki niat untuk berpindah jenis pekerjaan cenderung melakukan pencarian kerja yang lebih baik untuk melakukan perencanaan. Narasumber mulai melakukan eksplorasi pekerjaan mana yang cocok dengan kepribadian dan *passion* dirinya. Menurut Klehe, et al (2011) keinginan individu untuk memiliki karir yang lebih tinggi mendorong individu untuk melakukan pencarian kerja. Individu yang memiliki pilihan kemajuan karir yang lebih baik di tempat lain cenderung menerima tawaran pekerjaan yang ada di tempat tersebut. Narasumber mencari informasi yang terkait dengan pekerjaan baru yang akan dipilih dapat dari berbagai macam cara. Informasi dapat datang dari orang lain yang sudah terjun atau pernah mengalami pekerjaan yang diinginkan narasumber tersebut.

“karena diajak teman sedang butuh dosen, jadi saya yakin gitu kalo ini memiliki prospek gitu.”(PPD110117:32)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam fase *preactional* faktor yang mempengaruhi individu adalah faktor *generalized self-efficacy* dan *anticipated job benefits*. Dalam fase ini narasumber mulai mencari informasi terkait pekerjaan yang baru untuk memberikan keyakinan sebelum melakukan perpindahan pekerjaan. Selain itu pendapat dan dukungan dari orang-orang terdekat dapat memberikan positif kepada narasumber tentang keputusannya. Semakin positif dukungan dan informasi yang diberikan, niat narasumber untuk melakukan perpindahan pekerjaan semakin kuat.

Fase Actional

Dalam fase *actional* narasumber mulai untuk mengambil aksi nyata dengan melakukan perpindahan pekerjaan. Dalam fase ini narasumber sudah berani mengambil tindakan atas keputusan yang telah direncanakan secara matang. Dalam fase ini faktor yang mempengaruhi narasumber untuk melakukan perpindahan pekerjaan adalah *generalized self-efficacy*, *career aspiration*, dan *anticipated job benefits*. Faktor tersebut muncul dalam fase ini sebagai bukti bahwa narasumber telah siap dan telah melakukan aksi nyata untuk berpindah pekerjaan.

Dalam fase ini narasumber melakukan kemantapan terhadap keyakinan terhadap harapan yang ingin dicapai. Individu tetap melakukan perpindahan pekerjaan meskipun banyak rintangan dan hambatan yang akan

dilalui. Menurut Contrada dan Goyal (2004) individu yang memiliki *generalized self-efficacy* yang tinggi akan bersedia untuk memperkenalkan atau mengekspos diri dan mencoba memasuki situasi yang baru. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah melakukan adaptasi.

Individu akan melewati masa adaptasi di lingkungan pekerjaan yang baru dimana adaptasi tersebut merupakan proses awal yang harus dilalui sebagai proses pencapaian harapan narasumber. Narasumber yang memiliki *generalized self-efficacy* yang tinggi akan tetap memiliki keputusan dan terus berusaha mencapai harapan yang ada di pekerjaan yang baru meskipun banyak hal yang akan dihadapi.

“Hmm lebih adaptasi lagi sih ama orang-orang baru. Jadi ibaratnya masuk, adaptasi, jadi jangan malu-malu bertanya. Terus sama lingkungan berusaha grapyak gitu. Jangan malu-malu lah..” (GSY070117:50)

Proses adaptasi dalam lingkungan pekerjaan yang baru perlu dilakukan oleh narasumber sebagai bentuk pengenalan agar narasumber terbiasa dengan keadaan lingkungan yang ada di pekerjaan yang baru. Proses adaptasi yang dapat dilakukan oleh narasumber adalah dengan berkenalan dengan narasumber lain serta berkomunikasi agar dapat mempermudah proses kerja nantinya. Selain itu proses adaptasi yang dilakukan narasumber terhadap lingkungan pekerjaan yang baru dapat berupa persiapan diri yang matang. Persiapan diri yang matang dilakukan agar narasumber terbiasa dan tidak kaget saat berada di lingkungan yang kurang familiar baginya. Karena tidak semua narasumber memiliki tingkat kepekaan yang sama terhadap lingkungan disekitarnya, narasumber memerlukan kesiapan sikap agar lebih mudah untuk menyesuaikan diri.

Selain itu, narasumber juga menyiapkan mental demi menjalani pekerjaan yang baru. Hal ini dilakukan agar ada kesinambungan antara keinginan akan pencapaian tujuan dengan proses yang akan dijalani. Individu harus bisa berkonsentrasi dan berpikir secara jernih untuk memulai sesuatu yang baru bagi hidupnya.

“Jadi pertama ya mental dulu sih, jadi disaat aku memulai untuk wirausaha itu aku lebih memilih menenangkan pikiran dulu. Biasanya aku lakuin dengan main game, paling nggak aku nggak bingung dan bisa mulai mikir gitu.” (FFF91216:46)

Terkait dengan Career Aspiration, dalam fase ini faktor yang mempengaruhi narasumber untuk lebih mantap dalam memutuskan meninggalkan pekerjaan lama menuju pekerjaan baru adalah adanya komitmen terhadap pekerjaan yang akan dijalani. Menurut Gray dan O'Brien (2007) *career aspiration* merupakan tingkat komitmen individu terhadap karir tertentu. Dengan adanya orientasi karir yang kuat membuat individu semakin memiliki keinginan untuk meningkatkan karir dan meningkatkan jenjang pendidikan. Individu akan berusaha memperdalam ilmu pengetahuan yang ada sangkut pautnya dengan pekerjaan baru. Dengan demikian narasumber sudah memiliki komitmen yang kuat untuk menjalani pekerjaan baru tersebut. Jika narasumber tidak berkomitmen dengan pekerjaan barunya, narasumber tidak akan memperdalam ilmu yang dibutuhkan di pekerjaan barunya.

“Untuk persiapan di pekerjaan yang baru ya saya sedikit banyak belajar lagi di dunia perbankan” (FAP080117:44)

Fase *Actional* juga tak lepas dari faktor *anticipated job benefits*. Dalam fase ini, terjadi proses pendalaman profesi yang dilakukan narasumber. Narasumber memperdalam profesi yang didapat dalam pekerjaan yang baru bertujuan untuk mewujudkan harapan yang telah diinginkan narasumber. Semakin besar harapan yang ingin dicapai, semakin giat narasumber untuk memperdalam profesi yang dijalani.

“Terus aku juga berusaha belajar lagi yang selama ini aku nggak dapet belajar manajerial jadi aku mau nggak mau ya aku belajar buat gimana mbangun perusahaan dari nol” (MFK81216:60)

Narasumber rela untuk memperdalam profesi yang dijalani karena dari dalam diri narasumber sudah terbentuk niat yang kuat dan keyakinan bahwa mampu untuk menjalani profesi tersebut. Narasumber akan semakin berani menjalani profesi yang baru karena memiliki niat dan keyakinan yang tinggi terhadap pekerjaan baru yang berdampak baik bagi diri narasumber.

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa dalam pengambilan keputusan untuk berpindah pekerjaan individu menurut Kley (2013) yang mengembangkan teori dari Gollwitzer (1996) tentang teori motivasi dalam pengambilan keputusan dibagi menjadi tiga fase atau fase, yaitu *predicisional* (individu memiliki niat

dan keinginan untuk berpindah namun belum melakukan tindakan), *preactional* (individu mencari informasi terkait perilaku yang akan dilakukan), dan *actional* (individu melakukan aksi untuk berpindah).

Setiap fase yang dilalui oleh individu dalam berpindah pekerjaan terdapat tiga faktor yang mendasari individu sehingga memiliki keputusan yang kuat untuk berpindah pekerjaan. Hoppe (2015) menerangkan bahwa tiga faktor yang mendasari individu dalam proses pengambilan keputusan untuk melakukan perpindahan yaitu *anticipated job benefits*, *self-efficacy*, dan *career aspiration*.

Dalam proses perpindahan pekerjaan, *anticipated job benefits* merupakan faktor yang terdapat pada setiap fase (*predicisional-preactional-actional*). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hoppe (2015) yang menerangkan bahwa *anticipated job benefits* terjadi disemua fase pengambilan keputusan untuk melakukan perpindahan. Dalam setiap fase *anticipated job benefits* yang ditemukan tidak sama jenisnya. Dalam penelitian ini, *anticipated job benefits* dalam fase *predicisional* terjadi keinginan akan kehidupan yang lebih baik dan karir yang lebih menjanjikan (Bernardini-Zambrini,2011). Dalam fase *actional*, *anticipated job benefits* terjadi proses eksplorasi terkait informasi pekerjaan yang baru dan melakukan perencanaan (Klehe, Zikic, van Vianen, & De Pater 2011). Sedangkan dalam fase *actional*, hal yang terjadi terkait *anticipated job benefits* adalah adanya keinginan individu untuk mendalami profesi yang didapat pada pekerjaan baru.

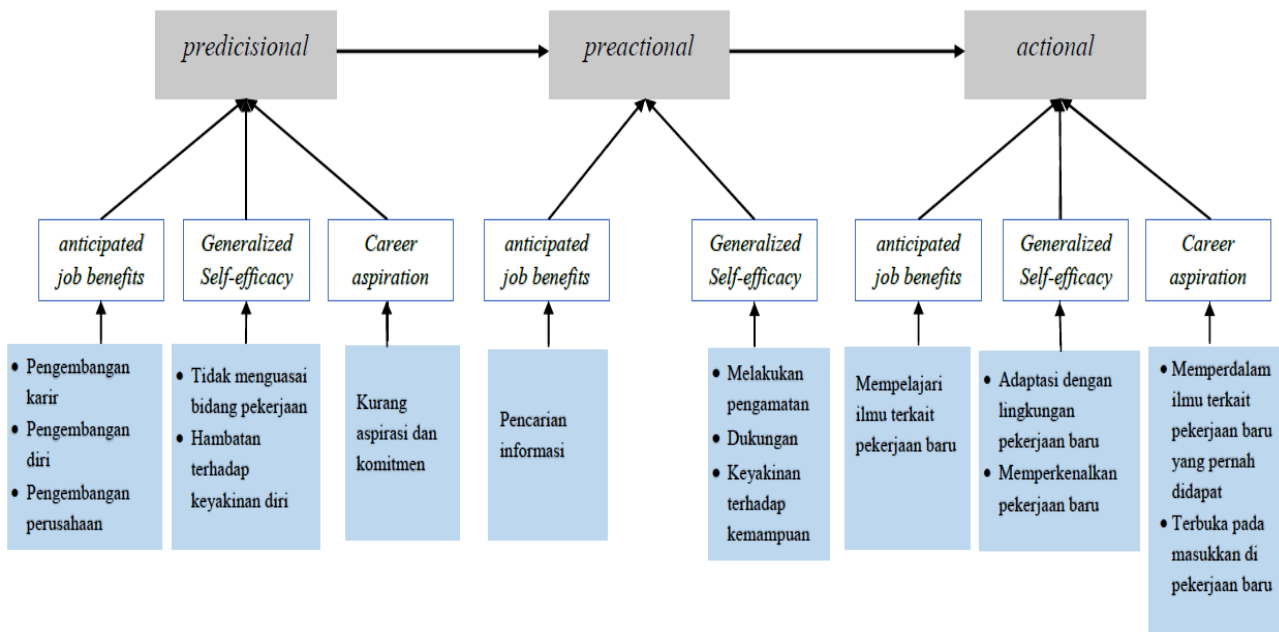
Self-efficacy terdapat dalam semua fase dalam pengambilan keputusan untuk berpindah pekerjaan. Dalam fase *predicisional* yang terjadi adalah *self-efficacy* yang negatif. Maksud dari *self-efficacy* yang negatif adalah kurangnya keyakinan individu terhadap pekerjaan lama sehingga individu merasa tidak nyaman dan memilih untuk berpindah pekerjaan. Dalam fase *preactional*, *self-efficacy* yang terjadi adalah pencarian informasi terkait pekerjaan baru. Selain itu, individu adanya dukungan dan dorongan dari individu lain mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan sesuatu (Holt,2007) khususnya adanya dorongan untuk berpindah pekerjaan. Sedangkan dalam fase *actional* individu cenderung ingin mengekspos diri dan mencoba situasi baru (Contrada & Goyal, 2004).

Career aspiration dalam fase perpindahan pekerjaan hanya terjadi pada fase *predicisional* dan *actional*. Dalam fase *predicisional*, *career aspiration* yang terjadi karena kurangnya komitmen dari individu terhadap pekerjaan lama sehingga aspirasi karir yang diinginkan individu tidak tercapai. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian dari Gray & O'Brien (2007) yang menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen individu terhadap pekerjaan, semakin baik aspirasi karir yang diterima. Dalam fase *actional*, *career aspiration* berfungsi sebagai proses perencanaan untuk melakukan dan menerima suatu tindakan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Hoppe (2015) yang menerangkan bahwa *career aspiration* mendorong individu untuk menerima suatu keadaan dengan melakukan persiapan konkret. Dalam perpindahan pekerjaan, persiapan konkret yang dilakukan individu adalah dengan memperdalam ilmu dan profesi yang baru.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa *anticipated job benefits* dan *self-efficacy* selalu berdampingan. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* individu, maka semakin individu tidak memerlukan *anticipated job benefits*. Sebaliknya jika individu memiliki *self-efficacy* dengan tingkat rendah maka individu cenderung untuk meningkatkan *anticipated job benefits*. Hal ini sejalan dengan penelitian Hoppe (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi keyakinan seseorang akan suatu keadaan, individu cenderung tidak mencari sesuatu yang diharapkan.

Setiap fase yang ada harus dilewati oleh individu karena setiap fase memiliki keadaan dan kebutuhan yang berbeda. Alasan berpindah pekerjaan setiap narasumber berbeda-beda terkait dengan karakteristik pekerjaan narasumber tersebut. Selain itu, perbedaan *gender* juga memiliki pengaruh sebagai penguat narasumber untuk melakukan perpindahan pekerjaan. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa narasumber yang berjenis kelamin wanita lebih tertarik untuk berpindah pekerjaan karena ingin lebih dekat dengan keluarga dan memiliki banyak waktu dengan keluarga dari pada narasumber yang berjenis kelamin pria.

Dari uraian diatas dapat digambarkan secara garis besar sebagai berikut :



Gambar 1.
Ringkasan hasil temuan

5. Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga fase yang dilalui individu dalam pengambilan keputusan untuk berpindah pekerjaan. Fase tersebut yaitu *prediscisional*, *preactional*, dan *actional*. Setiap fase yang dilalui oleh individu terdapat tiga faktor yaitu *anticipated job benefits*, *self-efficacy*, dan *career aspiration*. Namun, dalam setiap fase faktor yang mempengaruhi berbeda-beda tergantung dari fase yang dilewati oleh individu. Fase *prediscisional* terdapat tiga faktor yaitu *anticipated job benefits*, *self-efficacy*, dan *career aspiration*. Ketiga faktor tersebut mempengaruhi individu dengan adanya penyebab individu memiliki niat untuk berpindah pekerjaan hingga terbentuknya harapan yang ingin dicapai individu dalam pekerjaan baru. Sementara itu, fase *preactional* terdapat dua faktor yaitu *self-efficacy* dan *career aspiration*. Faktor tersebut dilakukan oleh individu dengan mencari informasi terkait apa yang dibutuhkan dan apa yang terjadi di pekerjaan baru untuk mempermudah pencapaian harapan yang telah diinginkan. Selain itu, adanya pengaruh individu lain terjadi dalam fase ini. Fase yang terakhir sebagai bentuk aksi nyata dalam berpindah pekerjaan adalah fase *actional*. Sama halnya dengan fase *prediscisional*, dalam fase ini ada tiga faktor yaitu *anticipated job benefits*, *self-efficacy*, dan *career aspiration*. Perbedaannya terletak pada focus individu. Jika dalam *prediscisional* individu focus kepada pekerjaan lama karena hal tersebut yang menyebabkan adanya niat untuk berpindah pekerjaan. Dalam fase *actional* individu lebih fokus kepada pekerjaan baru dengan memikirkan bagaimana untuk menerima dan mendapatkan pekerjaan baru tersebut. Selain dipengaruhi oleh tiga faktor yang telah disebutkan diatas, alasan individu untuk melakukan perpindahan pekerjaan karena ada pengaruh dari karakteristik dari pekerjaan lama, *gender*, dan status pernikahan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat melakukan analisis proses pengambilan keputusan untuk berpindah pekerjaan dalam tempat atau lokasi yang berbeda. Dengan adanya penelitian tersebut dapat diketahui bagaimana perilaku individu untuk berpindah pekerjaan dengan kriteria tempat yang berbeda. Selain itu, bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya menambahkan kriteria-kriteria pendukung lain seperti waktu kerja, umur individu, dan kriteria lain yang lebih mendetail dan terspesialisasi sehingga dapat lebih baik dalam menggambarkan kondisi yang terjadi dilapangan.

6. Referensi

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Anoraga, P. (1998). *Psikologi Kerja*. Yogyakarta: Liberti
- Bansal, H. S. (2005). "Migrating" to New Service Providers : Toward a Unifying Framework of Consumers' Switching Behaviors. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 96-115.
- Chau, P.Y.K & Hu, P.J. (2002). Investigating Healthcare Professional's Decisions To Accept Telemedicine Technology : An Empirical Test of Competing Theories. *Information & Management*, 39(4), 297-311.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 108, 93-105
- Fishbein, M & Ajzen, I. (1975). *Beliefs, Attitude, Intention, and Behavior : An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA : Addison- Wesley.
- Handlon, R. (2009). *The Departure of The Insurance Agent : The Impact Organizational Commitment, Organizational Justice, And Job Satisfaction Have On Intent To Leave In The Insurance Industry*. ProQuest Dissertation & Thesis
- Hoie, Magnhild, Moan, I.S. & Rise, J. (2010). An Expected Version of The Theory of Planned Behavior as Moderator.
- Katz, S. (2000). Busy Bodies: Activity, Aging, and The Management of Everyday Life. *Journal of Aging Studies*, 135.
- Kim, H. &. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 371-396.
- Lambert, E., Hogan, N., Jiang, S., Elechi, O., Benjamin, B., & Dupuy, P. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, 38, 7-16
- Lippmann, S. (2008). Rethinking Risk In The New Economy: Age and Cohort Effects on Unemployment and Re-employment. *Human Relations*, 1259-1292.
- Moleong, L. (2007). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moleong, L. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W., Horner, S., Hollingsworth, A. (1977). An Evaluation of Precursors of hospital employee turnover. *The Journal of applied psychology*, 63, 408-414
- Neuman. W.L (2003). *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approach (Fifth ed)*. Boston : Allyn dan Bacon
- Noonan, A. (2005). 'At this point now': Older workers' reflections on their. *The International Journal of Aging and*, 211-241.
- Poerwandari, E. K., (2007). *Pendekatan kualitatif untuk perilaku manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembangan sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1, Whole No. 609).
- Sinamo, Jansen H, (2005). *Delapan etos kerja profesional: navigator anda menuju sukses*. Jakarta: Institut Darma Amahardika
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: Guilford Publication Inc.