

## **Pengaruh *Psychological Capital* dan *Occupational Future Time Perspective* terhadap *Turnover Intention* Karyawan (*The Influence of Psychological Capital and Occupational Future Time Perspective Towards Employee's Turnover Intention*)**

AGUNG K. RAHAYU<sup>1</sup>, SILVERIUS Y. SOEHARSO, AISYAH

Fakultas Psikologi, Universitas Pancasila

E-mail: agungk.rahayu@gmail.com<sup>1</sup>

Diterima 2 Juli 2016, Disetujui 7 November 2016

**Abstrak:** Sebuah survei sebagaimana dikutip oleh salah satu perusahaan multi nasional di Indonesia, menyebutkan bahwa 60% dari generasi dewasa muda Indonesia melakukan *turnover* dalam kurun waktu tiga tahun bekerja. Perilaku *turnover* diawali dengan adanya *intention* yang menjadi *turnover intention*, hal penting sebagai prediktor yang kuat terhadap *turnover*. Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological capital* dan *turnover intention*. Dengan adanya pengetahuan, pendapat, dan pandangan individu, terhadap *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh *occupational future time perspective* yang merupakan aspek gambaran subjektif individu, di mana hal ini dapat mempengaruhi pilihan dan tindakan seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 146 responden, yaitu 48% laki-laki dan 52% perempuan. Analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada *psychological capital* dan *occupational future time perspective* secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Saran praktis bagi perusahaan-perusahaan, dapat lebih mengembangkan *psychological capital* karyawannya agar dapat memfasilitasi motivasi dan intensi tingkah laku untuk mencapai *performance* yang lebih baik yang akan berdampak baik pada perusahaan juga.

**Kata Kunci:** *psychological capital*, *occupational future time perspective*, *turnover intention*, karyawan dewasa muda

**Abstract:** A survey as cited by one of the multinational companies in Indonesia showed that 60% of the generation of Indonesian young adults had been resigned from their jobs within three years of work. Turnover behavior begins with intention which becomes turnover intention, an important thing to be a strong predictor of turnover. Previous research showed there was a significant negative relationship between *psychological capital* and *turnover intention*. Turnover intention could be affected by the *occupational future time perspective*, which can affect personal choices and actions. The purpose of this study was to determine whether there are significant influence between *psychological capital* and *occupational future capital time perspective* to *turnover intention* on young adult employees. This study use a quantitative approach. Samples of this research were 146 respondents which are 48% males and 52% females. Analysis showed that the significant effect of *psychological capital* and *occupational future time perspective* altogether to *turnover intention*. Practical suggestion for the companies to develop their employees' *psychological capital*, so they can facilitate employees' motivation and behavior intention to reach a better performance which will make a good impact for their companies as well.

**Keywords:** *psychological capital*, *occupational future time perspective*, *turnover intention*, young adult employee

## PENDAHULUAN

Sebuah survei sebagaimana dikutip oleh salah satu perusahaan multi nasional di Indonesia, menyebutkan bahwa 60% dari generasi dewasa muda di Indonesia melakukan *turnover* dalam kurun waktu tiga tahun bekerja. Bahkan sepertiganya sudah berganti pekerjaan sebanyak dua kali atau lebih (Ngantung, 2013). Morbarak, Nislin, dan Levin (dalam Elastriana, 2012) memaparkan bahwa dalam penelitian yang dilakukan oleh Tollen pada tahun 1960, pada direksi perusahaan, penelitian tersebut menjelaskan bahwa *turnover* karyawan merupakan hal yang merugikan bagi perusahaan dalam menyediakan pelayanan kepada kliennya. Hal ini disebabkan oleh dua alasan, pertama, tingginya biaya yang dikeluarkan dan memakan waktu, dan yang kedua, dapat menyebabkan kelelahan dalam siklus perekrutan kerja yang menurunkan reputasi organisasi. Tingginya *turnover* memiliki dampak yang negatif, terutama dalam hal kualitas, konsistensi dan stabilitas pelayanan kepada klien. *Turnover* juga dapat memiliki dampak yang tidak menyenangkan pada karyawan organisasi yang tetap berjuang untuk memberikan pelayanan, karena klien tidak percaya kepada organisasi (Morkbarak, Nissli, & Levin dalam Elastriana, 2012). Berdasarkan pemaparan di atas, organisasi atau perusahaan harus menanggung kerugian materi yang cukup besar, di mana banyak biaya yang harus dikeluarkan akibat dari tingkat *turnover* yang tinggi.

Munculnya suatu perilaku, termasuk perilaku *turnover* diawali dengan adanya *intention*. Ajzen (2005) mengatakan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Demikian juga perilaku keluar dari pekerjaan didahului dengan adanya *turnover intention*. *Turnover intention* menjadi penting karena merupakan prediktor yang kuat terhadap *turnover* itu sendiri (Wolpin, dan Burke dalam Krausz, Koslowsky, Shalom, dan Elyakim, 1995). Fishbein dan Ajzen (1975) menyatakan bahwa intensi merupakan fungsi dari determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek *person*) dan bersangkutan dengan yang disebut norma subjektif. Sikap

mengacu pada evaluasi sejumlah konsep stimulus. Fishbein mengasumsikan intensi perilaku sebagai fungsi sikap yang akan ditampilkan dalam bentuk perilaku, disertai dengan adanya pertimbangan norma dan sebagai ukuran *predictor* munculnya perilaku.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya tentang hal yang serupa oleh Elastriana (2012), ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological capital* dan *intention to leave* pada perawat. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah *intention to leave* yang dimiliki. Berdasarkan hal di atas, *Turnover intention* dapat diantisipasi dengan *psychological capital*, untuk dapat terus bertahan dan mengembangkan diri dalam suatu organisasi, individu harus memiliki modal psikologis yang perlu untuk dikembangkan.

*Psychological capital* adalah keadaan psikologis positif individu yang ditandai oleh dimilikinya keyakinan untuk menyelesaikan tugas yang menantang (*self-efficacy*), membuat atribusi positif tentang sukses sekarang dan masa depan (*optimism*), tekun dalam mencapai tujuan, dan bila perlu mengarahkan jalan untuk menuju tujuan (*hope*), dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan bangkit kembali bahkan menjadi lebih baik untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*) (Luthan, Youssef, dan Avolio dalam Nelson dan Cooper, 2007).

Menurut Fishben dan Ajzen (1975) *intention* diawali dengan adanya pembentukan sikap. *Turnover Intention* diawali dengan adanya pengetahuan, pendapat, dan pandangan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan yang menimbulkan sikap untuk pindah dari pekerjaan. Pembentukan sikap dan perilaku manusia dipengaruhi oleh proses kognitif (Myers, 2008). Sedangkan dalam proses kognitif, waktu (*time*) menjadi pembentuk kerangka berpikir seseorang. Salah satu bias dalam kerangka berpikir yang dapat mempengaruhi perilaku atau sikap adalah *time perspective*.

*Time perspective* merupakan aspek dasar dari pengalaman subjektif individu, yang dapat mempengaruhi pilihan dan tindakan seseorang. *Time perspective* merupakan proses bawah sadar,

di mana pengalaman pribadi dan sosial terbagi menjadi beberapa kerangka waktu, yang membantu untuk memberikan perintah serta interpretasi, sehingga *time perspective* mampu mempengaruhi *turnover intention* pada diri individu. Di dalam proses kognisi sendiri terdapat skema atau kerangka berpikir seseorang yang membentuk pandangan mendasar tentang pembentukan sikap (Boniwell dan Zimbardo, 2004).

*Future time perspective* merupakan bagian dari *time perspective*, dan merupakan aspek gambaran subjektif individu, yang dapat mempengaruhi pilihan dan tindakan seseorang. Individu dengan *future time perspective* menunjukkan pertimbangan-pertimbangan, pandangan ke depan akan berbagai konsekuensi, kemungkinan menghindari membuang-buang waktu serta dapat menunda kesenangan untuk hasil yang lebih baik (Boniwell & Zimbardo, 2004). Penelitian ini ingin lebih memfokuskan lagi *future time perspective* dalam konteks pekerjaan, yaitu *occupational future time perspective*. Zacher dan Frese (dalam Maarel, 2011) mengembangkan dengan menambahkan konsep *occupational future time perspective*. Mereka mengubahnya dari penelitian psikologi perkembangan dewasa dan rentang kehidupan ke dalam konteks pekerjaan.

Penelitian ini ingin meneliti pada usia perkembangan dewasa muda karena berdasarkan data yang didapatkan dalam sebuah survei, sebagaimana dikutip oleh salah satu perusahaan multi nasional di Indonesia, menyebutkan bahwa 60% dari generasi dewasa muda Indonesia yang baru meniti karier sudah pindah tempat kerja dalam waktu tiga tahun (Ngantung, 2013). Fenomena *turnover* ini banyak muncul pada rentang usia dewasa muda. Menurut Papalia dan Feldman (2014), masa dewasa awal dimulai pada umur 20 tahun sampai umur 40 tahun. Dewasa muda tidak lagi memperoleh pengetahuan yang tidak hanya untuk memenuhi keinginan mereka semata, mereka menggunakan apa yang diketahui untuk mencapai tujuan, seperti karier dan keluarga.

Permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda.

**Turnover intentions.** *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja. Lebih lanjut dijelaskan sebagai keinginan untuk pindah yang dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan (Mobley, 2011).

Berdasarkan aspek-aspek intensi yang dikemukakan Ajzen (1991) melalui *theory of planned behavior* dan perilaku yang dimaksudkan adalah *turnover*, maka dikembangkan aspek-aspek *turnover intentions*, yaitu :

a. *Attitude toward turnover*

Aspek ini menjelaskan bagaimana sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap *turnover*.

b. *Subjective norms*

Aspek ini berisikan bagaimana persepsi seseorang dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya terhadap *turnover*.

c. *Perceived behavioral control*

Aspek ini menjelaskan bagaimana kontrol seseorang terhadap *turnover*, dimana hal ini didukung dengan sejauh mana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk melakukan *turnover*.

**Psychological capital** yang dimaksud adalah keadaan psikologis positif yang berkembang dengan karakteristik: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengarahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) Membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) Tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); dan (4) Ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*). Avey, Youssef, dan Luthans (2009), menjelaskan bahwa karakteristik yang membangun *psychological capital* saling mempengaruhi satu sama lainnya sehingga konstruk ini lebih baik diukur sebagai satu kesatuan.

*Occupational Future Time Perspective* yang dikembangkan oleh Zacher dan Frese (dalam Maarel, 2011), mengubah konsep ini dari penelitian psikologi pada perkembangan dewasa dan rentang kehidupan ke dalam konteks pekerjaan. *Future time perspective* difokuskan dalam konteks pekerjaan dengan membuat *occupational future time perspective*. *Occupational future time perspective* mengacu pada *remaining time* dan *remaining opportunities* di tempat kerja.

*Remaining opportunities*, menekankan pada kemungkinan karir yang ada ditempat kerja. Peluang karir yang terbatas akan menurunkan jumlah peluang yang tersisa di tempat kerja. *Remaining time*, setiap individu menyadari bahwa dirinya akan menjadi tua dan beberapa orang harus siap menghadapi pensiun, ini terkait dengan individu memandang sisa waktunya di tempat kerja (Zacher & Frase, 2009). Secara lebih lanjut dijelaskan, pada konteks pekerjaan, hubungan variabel-variabel lain dengan *occupational future time perspective* juga telah dilakukan penelitian. Bahkan hasilnya lebih dapat menjadi prediktor untuk mempengaruhi *work values* karyawan, bahkan bisa menjadi salah satu cara bagi organisasi (perusahaan) untuk mengubah sikap atau perilaku karyawan. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan *psychological capital* dan *future time perspective* terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda.

## METODE

**Responden.** Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jakarta, berada pada rentang usia dewasa muda (20-40 tahun), berpendidikan minimum D3. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 146 orang.

Penelitian ini mengambil karyawan dewasa muda sebagai responden dikarenakan pada usia dewasa muda sekarang ini individu termasuk ke dalam generasi Y (lahir pada tahun 1981-2000), yang mana memiliki kecenderungan untuk memiliki waktu karir yang pendek dan keluar dari organisasi (Pardinata dan Respati, 2014). Penelitian ini juga mengambil responden dengan pendidikan minimal D3 dikarenakan perusahaan

pada umumnya mensyaratkan pendidikan minimal D3 sebagai karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 146 orang karena statistik yang dihitung berdasarkan sampel besar (>30 sampel) akan lebih tepat daripada yang dihitung dari sampel kecil (>30 sampel) (Nisfiannoor, 2009).

**Desain Penelitian.** Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Selanjutnya jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian sebab akibat, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda.

**Prosedur Penelitian.** Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *accidental sampling*, pada teknik *sampling* ini sampel dipilih berdasarkan tersedianya individu dan kemauan untuk mengikuti penelitian dan yang paling mungkin ditemui sesuai dengan karakteristik subjek penelitian.

**Instrumen.** Untuk mengukur *psychological capital* pada penelitian ini digunakan *Psychological Capital Questioner (PCQ)* yang dikembangkan oleh Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), yang telah diadaptasi oleh peneliti ke dalam bahasa Indonesia.

Alat ukur yang dipakai oleh peneliti untuk mengukur variabel *occupational future time perspective* menggunakan dua dimensi dari Cartensen dan Lang (dalam Maarel, 2011) yaitu *remaining time* dan *remaining opportunities*. Alat ukur ini pernah divalidasi dan digunakan sebelumnya (Cate & John ; Zacher & Frese, dalam Maarel, 2011). Alat ukur ini telah di sesuaikan dengan penambahan kata "kerja/ pekerjaan".

Alat ukur yang dipakai oleh peneliti untuk mengukur variabel *turnover intention* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Pane (2013). Alat ukur *turnover intention* yang dipakai ini menggunakan teori *intentions* berdasarkan *theory of planned behavior*, tingkah laku manusia pada konteks spesifik pada penelitian, yaitu *turnover*.

## HASIL

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 146 orang. Karakteristik yang dimiliki responden cukup beragam. Secara umum, jumlah responden perempuan lebih banyak dari responden laki-laki, tapi perbedaan jumlah laki – laki dan perempuan tidak begitu besar, yaitu 70 orang laki-laki (48%) dan 76 orang perempuan (52%). Usia termuda responden dalam penelitian ini adalah 20 tahun dan yang tertua adalah 33 tahun. Responden pada penelitian ini dengan frekuensi terbanyak pada usia 23 tahun yaitu sebanyak 56 responden (38%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 dengan jumlah 109 orang (75%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden pada penelitian ini bekerja  $\leq 12$  bulan yaitu sebanyak 89 orang (61%). Berdasarkan tempat kerja sebagian besar responden bekerja di Jakarta Selatan yaitu sebanyak 92 responden (63%).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menggunakan uji korelasi Spearman, *psychological capital* terhadap *turnover intention* didapatkan nilai  $r$  sebesar  $-0,321$  dan  $p=0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *psychological capital* terhadap *turnover intention*, didapatkan nilai  $r$  sebesar  $-0,293$  dan  $p=0,000$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *occupational future time perspective* dengan *turnover intention*.

**Tabel 4.1 Kategori Tingkat Psychological Capital**

Kategori	Skor	Frekuensi	Presentase
Rendah	24 – 83	6	4,1 %
Tinggi	84 – 144	140	95,9 %
Jumlah		146	100 %

Penyebaran kategori responden penelitian berdasarkan tingkat *psychological capital*, responden terbanyak pada kategori tinggi yaitu sebanyak 140 responden atau sebesar 95,9%. Berdasarkan kategori *psychological capital* tersebut, dapat dilihat bahwa responden yang paling banyak adalah pada kategori tinggi.

**Tabel 4.2 Kategori Tingkat Occupational Future Time Perspective**

Kategori	Skor	Frekuensi	%
Rendah	10 – 34	2	1,4 %
Tinggi	35 – 60	144	98,6 %
Jumlah		146	100 %

Penyebaran kategori responden penelitian berdasarkan tingkat *occupational future time perspective*, responden terbanyak pada kategori tinggi yaitu terdapat 144 responden (98,6 %).

**Tabel 4.3 Kategori Tingkat Turnover Intention**

Kategori	Skor	Frekuensi	%
Rendah	21 – 73	103	70,5%
Tinggi	74 – 126	43	29,5%
Jumlah		146	100 %

Penyebaran kategori responden penelitian berdasarkan tingkat *turnover intention*, responden paling banyak termasuk pada kategori rendah yaitu 103 responden atau 70,5%.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Psychological Capital dan Occupational Future Time Perspective terhadap Turnover Intention**

R	$r^2$	F	Sig
0.452	0.204	18.359	0.000

Dari Tabel 4.4 di atas dapat dilihat, nilai  $R$  sebesar 0.45 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian, berada pada kategori sedang (Guilford dan Fruchter, 1978). Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda yang bekerja di Jakarta. Nilai  $R$  Square yang diperoleh sebesar 0.204 menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda sebesar 20,4%. Hal ini berarti bahwa *psychological capital* dan *occupational future time perspective* secara bersama-sama berpengaruh pada *turnover intention* karyawan dewasa muda sebesar 20,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 79,6%.

Pada tabel 4.4 juga menunjukkan nilai signifikan untuk  $IV_1$  (*psychological capital*) dan  $IV_2$  (*occupational future time perspective*) dengan  $p=0,000$ . Nilai  $p<0,05$  lebih kecil dari nilai signifikansi. Sehingga dapat diketahui bahwa *psychological capital* dan *occupational future time perspective* secara bersama berpengaruh terhadap *turnover intention*, atau penelitian ini menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ).

Nilai konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi dijabarkan sebagai berikut: Nilai konstanta ( $a$ ) yang diperoleh adalah sebesar 143,966, nilai koefisien *psychological capital* ( $b_1$ ) adalah - 0,482 dan nilai koefisien *occupational future time perspective* ( $b_2$ ) adalah -0,772. Dengan demikian, didapat persamaan perhitungan sebagai berikut:

$$Y = 143,966 - 0,482 X_1 - 0,772 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, telah diperoleh dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai *turnover intention* ( $Y$ ) = 143,966 - 0,482  $X_1$  (*Psychological Capital*) yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika tanpa variabel  $X_1$ , maka nilai  $Y$  sebesar 143,966, yang berarti jika *psychological capital* diabaikan maka nilai *turnover intention* adalah 143,966.
2. Jika peningkatan nilai  $X_1$  sebesar 1 unit, maka terjadi penurunan pada nilai  $Y$  sebesar -0,482. Dalam penelitian ini, dapat diartikan bahwa jika dilakukan peningkatan 1 unit pada *psychological capital*, maka *turnover intention* akan menurun sebesar -0,482.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, telah diperoleh dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai *turnover intention* ( $Y$ ) = 143,966 - 0,772 $X_2$  (*occupational future time perspective*) yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika tanpa variabel  $X_2$ , maka nilai  $Y$  sebesar 143,966, yang berarti jika *occupational future time perspective* diabaikan maka nilai *turnover intention* adalah 143,966.
2. Jika peningkatan nilai  $X_2$  sebesar 1 unit, maka terjadi penurunan pada nilai  $Y$  sebesar

-0,772. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa, jika dilakukan peningkatan 1 unit pada *occupational future time perspective*, maka *turnover intention* akan menurun sebesar - 0,772.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel *psychological capital* sebesar -0,482 dan variabel *occupational future time perspective* sebesar -0,772, sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* ( $X_1$ ) dan *occupational future time perspective* ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Analisis Tambahan.** Peneliti membagi rentang usia berdasarkan tahap-tahap pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dessler (2009), yaitu tahap penjelajahan (15-24 tahun), tahap penetapan (25-40 tahun) dan tahap pemeliharaan (40-65 tahun). Pada penelitian ini rentang usia responden 20-40, oleh karena itu peneliti membagi menjadi dua yaitu 20-24 tahun (tahap penjelajahan) dan 25-40 tahun (tahap penetapan).

Dari hasil uji *independent sample t-test* nilai  $p$  lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada skor *turnover intention* berdasarkan usia. Tidak adanya perbedaan usia ini, karena memang responden pada penelitian ini berada pada rentang usia perkembangan yang sama yaitu pada masa perkembangan dewasa muda. Pada usia ini, Kenniston (dalam Santrock, 2012) mengemukakan masa dewasa muda adalah periode kesementaraan ekonomi dan pribadi, dan perjuangan antara ketertarikan pada kemandirian dan menjadi terlibat secara sosial. Lebih lanjut dijelaskan oleh Santrock (2012), dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan dari masa dewasa madya adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat keputusan. Pada usia perkembangan ini, individu sedang menjalani proses menuju kemandirian dan keputusan untuk menetap dalam suatu pekerjaan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan dan telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa, terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada *psychological capital* dan *occupational future time perspective* secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda dengan  $R^2=0.204$ ,  $p=0.000$ .

## DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian ini, pengaruh *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Secara bersama-sama *psychological capital* dan *occupational future time perspective* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh dari *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik. Artinya, ketika *psychological capital* dan *occupational future time perspective* mengalami kenaikan maka terjadi penurunan pada *turnover intention*.

Tapi, pengaruh yang ditunjukkan tersebut hanya sebesar 20.4% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Salah satu faktor yang paling berpengaruh pada *turnover* karyawan adalah terkait gaji atau kompensasi yang diberikan, hal ini didukung oleh pernyataan Elisabeth (dalam Alfian, 2008), bahwa sebagian besar alasan karyawan melakukan *job-hopping* adalah kenaikan gaji yang lebih besar ditawarkan oleh perusahaan lain. Hal ini menunjukkan jika perusahaan dapat memberikan kenaikan gaji yang cukup besar, maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan tersebut. Selain itu, menurut *survey* yang dilakukan PwC Indonesia (*Price Water House Cooper*) pada SDM di industri perbankan menunjukkan angka *turnover* di sektor ini mencapai 15%, kemudian sebanyak 54% responden pindah dengan alasan mendapatkan tunjangan yang lebih baik (Helen, 2014).

Belakangan ini ada fenomena yang sedang ramai terkait tentang pendapatan atau gaji seperti yang dijelaskan di atas, yang bisa juga

menjadi penyebab tingginya *turnover intention*. Fenomena tersebut adalah ramainya orang yang mendaftar menjadi pengendara gojek, bukan hanya pengangguran, tapi juga banyak karyawan yang beralih profesi menjadi pengendara gojek, ribuan orang ikut serta dalam pendaftaran gojek pada tanggal 11 Agustus 2015 di Senayan, Jakarta Pusat. Sekitar 4000 orang mendaftar untuk menjadi pengendara gojek, dari jumlah tersebut sebagian besar dari mereka berpendidikan sarjana. Mereka tertarik dengan pendapatan yang cukup besar, bisa mencapai 5 juta rupiah bahkan lebih (Syatiri, 2015).

Hal menarik lainnya adalah ada salah satu manajer yang rela meninggalkan jabatannya karena memilih menjadi pengendara gojek. Manajer di sebuah *resort* dengan penghasilan 8-10 juta rupiah tersebut meninggalkan pekerjaannya karena tergiur dengan penghasilan sebagai pengendara gojek. Menurut penuturan manajer tersebut, penghasilan dalam sehari ketika menjadi pengendara gojek bisa mencapai 1 juta rupiah (Riang, 2015). Adanya fenomena ini menunjukkan bahwa pendapatan atau gaji menjadi faktor yang cukup berpengaruh bagi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya terdahulu. Pada kasus ini jabatan dan jenjang pendidikan menjadi dikesampingkan untuk mendapatkan pendapatan atau gaji yang lebih besar. Selain itu, seperti yang telah dijelaskan di atas, menurut *survey* yang dilakukan PwC Indonesia (*Price Water House Cooper*) pada SDM di industri perbankan menunjukkan angka *turnover* di sektor ini mencapai 15% (Helen, 2014). Contoh ini menunjukkan karakteristik dari pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap *turnover* pada karyawan yang bekerja di dalamnya. Di Indonesia *turnover* tinggi pada beberapa bidang pekerjaan seperti *retail*, *insurance* dan *banking* (Elisabeth dalam Alfian, 2008). Penelitian tentang perbandingan jenis pekerjaan dengan *turnover intention* perlu dikaji lebih dalam untuk pengembangan lebih lanjut.

Berdasarkan analisis tambahan yang telah dilakukan, didapatkan hasil tidak ada perbedaan yang signifikan pada skor *turnover intention* berdasarkan rentang usia. Tidak adanya perbedaan berdasarkan usia ini, karena memang responden pada penelitian ini berada pada rentang

usia perkembangan yang sama, yaitu pada masa perkembangan dewasa muda. Pada usia ini, Kenniston (dalam Santrock, 2012) mengemukakan bahwa masa dewasa muda adalah periode kesementaraan ekonomi dan pribadi, dan perjuangan antara ketertarikan pada kemandirian dan menjadi terlibat secara sosial. Lebih lanjut dijelaskan oleh Santrock (2012), dua kriteria yang diajukan untuk menunjukkan akhir masa muda dan permulaan dari masa dewasa madya adalah kemandirian ekonomi dan kemandirian dalam membuat keputusan. Pada usia perkembangan ini individu sedang menjalani proses menuju kemandirian dan keputusan untuk menetap dalam suatu pekerjaan. Adanya hal ini, memungkinkan untuk perlu adanya penelitian lebih lanjut tentang usia terhadap *turnover intention*. Berdasarkan perbedaan rentang usia, individu memiliki karakteristik unik yang perlu untuk di kaji lebih dalam. Twenge (dalam Berry, 2010) mengemukakan tentang generasi X dan generasi millennium (Y) di Amerika, bahwa pada kedua generasi ini mereka merasa memiliki hak yang luas untuk gaji dan tugas di tempat kerja. Selain itu, gaji sangat penting untuk mereka, mereka juga tidak menerima kritik dengan baik tetapi bekerja keras ketika dipuji dan diakui. Mereka dapat belajar dengan baik melalui kegiatan langsung dan tidak dengan kuliah.

Karakteristik dalam generasi ini lebih dikenal dengan istilah kohort. Kohort *social* termasuk didalamnya orang-orang yang lahir pada waktu yang sama dan kemudian tumbuh di waktu yang sama (Rhodes dalam Berry, 2010). Para peneliti, konsultan, dan profesional lainnya telah memanfaatkan apa yang di ketahui tentang kohort *social* ini untuk aplikasi praktis dalam berbagai bidang termasuk tentang isu-isu di dalam pekerjaan (Deal dalam Berry, 2010). Oleh karena itu, pengkajian tentang hal ini perlu dilakukan jauh lebih dalam, perbedaan karakteristik kohort *social* ini bisa menjadi cara untuk memprediksi munculnya suatu perilaku dalam konteks secara umum, maupun dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Penelitian ini menemukan hasil yang menyatakan bahwa *psychological capital* dan *occupational future time perspective* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, *psychological capital* dan *occupational future time perspective* dapat menjadi faktor pencegah *turnover intention* pada karyawan. Namun, kedua variabel tersebut hanya berpengaruh untuk mencegah *turnover intention* sebesar 20,4%; sehingga ada kemungkinan variabel lain berpengaruh untuk mencegah *turnover intention*. Variabel tersebut misalnya *psychological well-being* dan *subjective well-being*. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh variabel-variabel ini untuk mencegah *turnover intention*.
2. Penelitian ini meneliti karyawan yang berada pada masa dewasa muda. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa usia bisa mempengaruhi *turnover intention*. Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa membandingkan perbedaan antara rentang usia perkembangan dewasa muda, dan dewasa madya atau antar generasi (*kohort social*).
3. Penelitian ini dilakukan pada bidang pekerjaan yang beragam dan tidak mencantumkan bidang pekerjaan dalam data demografi penelitian. Pada penelitian selanjutnya bisa juga dilakukan penelitian dengan membandingkan satu bidang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

Beberapa saran peneliti terkait metode dan saran praktis dalam penelitian ini untuk penelitian selanjutnya, perusahaan dan karyawan yaitu :

1. Menambahkan karakteristik berapa kali telah pindah kerja, yang dapat mendukung peneliti untuk dapat menganalisis faktor lain dan memperkaya informasi yang bisa didapat.
  2. Analisis uji hipotesis untuk penelitian selanjutnya dilakukan dengan menggunakan *path analysis* sehingga bentuk pengaruh dan besar pengaruh menjadi lebih jelas terlihat.
- Saran praktis dari penelitian ini adalah:
3. Bagi perusahaan-perusahaan, lebih mengembangkan *psychological capital* karyawannya,



karena *psychological capital* dapat memfasilitasi motivasi dan intensi tingkah laku untuk sukses dalam memenuhi tujuan dan mengarahkan tugas untuk menghasilkan *performance* yang lebih baik. Untuk hal itu, kegiatan *training* dan kegiatan pengembangan SDM perlu dilakukan. Evaluasi perusahaan juga bisa dilakukan pada *system recruitment*, karena memang terdapat kemungkinan individu yang masuk menjadi karyawan tidak cocok dengan perusahaan atau memiliki *psychological capital* yang ada di bawah standar bagi perusahaan. *Recruitment* awal bisa dijadikan sebagai antisipasi awal untuk menekan angka *turnover*, dengan cara merekrut karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

4. Karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari penghasilan tetapi juga untuk masa depan, termasuk diantaranya *career goal*. Ketersediaannya karir yang jelas membuat *occupational future time perspective* individu menjadi cenderung positif, sehingga dapat menurunkan *turnover intention*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior*. (2<sup>nd</sup> Ed). England: Open University Press / McGraw- Hill.
- Alfian. (2008, September 01). Insurance has highest rate of staff turnover. *The Jakarta Post*. Diunduh dari: <http://www.thejakartapost.com/news/2008/09/01/insurance-has-highest-rate-staff-turnover.html#sthash.qBIG3EzC.dpuf>
- Avey, J. B., Youssef, C. M., & Luthans, F. (2009). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. doi: 10.1177/0149206368329961
- Berry, M. L. (2010). *Predicting turnover intent: examining the effects of employee engagement, compensation fairness, job satisfaction, and age* (Doctoral dissertation). Diunduh dari [http://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1138&context=utk\\_graddiss](http://trace.tennessee.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1138&context=utk_graddiss)
- Boniwell, I., & Zimbardo, P. G. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 165-178). New Jersey, NJ: Wiley.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT.Indeks.
- Elastriana, E. (2012). *Hubungan antara psychological capital dan intention to leave pada perawat*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Depok.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: an introduction to theory and research*. USA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc. Diunduh dari <http://people.umass.edu/ajzen/f&a1975.html>
- Guilford, J. P., & Fruchter, B. (1978). *Fundamental Statistics in Psychology and Education (6th Ed)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Helen, D. (2014, Mei 15). Survei SDM perbankan: turn over karyawan 15%, motif utamanya cari tunjangan lebih menjanjikan. *Bisnis.com*. Diunduh dari <http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N., & Elyakim, N. (1995). Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 277-288.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital developing: The human competitive edge*. New York, NY: Oxford University Press, Inc.

- Maarel, H. V. D. (2011). *Occupational Future Time Perspective in the Work Organization* (Master's thesis). Diunduh dari <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115020>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat, dan pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: IPPM & PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Myers, D.G. (2008). *Psikologi sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Nelson, D. L., & Cooper, G. L. (2007). *Positive organizational behavioral*. London : Sage Publication Ltd.
- Ngantung, D., (2013, September 27). Survey membuktikan: 60 persen anak muda indonesia suka berpindah tempat kerja. *Tribunnews*. Diunduh dari: <http://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan-60-persen-anak-muda-indonesia-suka-berpindah-tempat-kerja>.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pane, D. A., (2013). *Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada pegawai perusahaan merger*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universita Sumatra Utara.
- Papalia, D. E., & Feldman R. D. (2014). *Menyalami perkembangan manusia*. (12th ed). Jakarta: Salemba Humanika.
- Pardinata, L., & Respati, L. (2014). *Perbedaan job embeddedness pada generasi x dan generasi y*. Diunduh dari <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-06/S56254-Lirmanto%20Pardinata>
- Riang, T. S. (2015, Agustus 3). Tergiuir penghasilan Go-jek, manajer ini pilih "resign". *Kompas*. Diunduh dari <http://megapolitan.kompas.com/read/2015/08/3/12055581/Tergiuir.Penghasilan.Go-Jek.Manajer.Ini.Pilih.Resign>.
- Santrock, J. W. (2012). *Life-span development: perkembangan masa-hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Syatiri, A. S. (2015, Agustus 12). Punya gelar sarjana rela antre berjam-jam untuk daftar Go-jek. *Kompas*. Diunduh dari <http://megapolitan.kompas.com/read/2015/08/12/10064551/Punya.Gelar.Sarjana.Rela.Antre.Berjam-jam.untuk.Daftar.Go-Jek>
- Zacher, H. & Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24, 487-493.