

## Pengambilan keputusan pindah kerja (Studi deskriptif tentang faktor-faktor yang dipertimbangkan dan proses pengambilan keputusan pada karyawan yang pernah pindah kerja)

Supriyanto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20287466&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Aktivitas pengambilan keputusan hampir setiap saat kita lakukan ketika kita dihadapkan pada suatu masalah atau alternatif pilihan. Untuk situasi keputusan yang sifatnya kurang penting dan rutin sehari-sehari, kita dapat menentukan alternatif melalui judgment yang sederhana. Namun untuk situasisituasi yang memiliki kompleksitas lebih tinggi dan sifatnya jangka panjang, seperti memilih jurusan dalam pendidikan atau menentukan bidang pekerjaan dibutuhkan suatu prosedur yang sistematis agar diperoleh hasil optimal. Carrel dkk.(1992), Hom & Griffeth (2001), Harvey & Stalker (2002) menyatakan bahwa keputusan individu untuk pindah kerja (turnover) merupakan suatu proses yang kompleks. Penyebab-penyebab yang mendasari keputusan pindah kerja ini melibatkan faktor internal dan eksternal. Mobley (1982), mengelompokkan faktor-faktor penentu dari pindah kerja ke dalam 4 faktor umum, yaitu: faktor ekonomi eksternal, faktor keorganisasian, faktor individual yang berkaitan dengan pekerjaan, dan faktor individual yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Dalam pandangan Mobley (1982) keputusan pindah kerja merupakan hasil dari rangkaian proses kognitif dimana faktor ketidakpuasan terhadap pekerjaan turut menentukan keputusan individu untuk pindah kerja. Ia mengembangkan model teoritis dari proses pengambilan keputusan pindah kerja yang tersusun dalam tahapan-tahapan. Model teoritis ini mengasumsikan bahwa individu secara rasional mengikuti proses (tahapan-tahapan) yang berurutan ketika mereka memutuskan pindah kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor yang dipertimbangkan individu dalam memutuskan pindah kerja, proses (tahap-tahap) yang dilalui individu dalam pengambilan keputusan pindah kerja, dan hasil pengambilan keputusan pindah kerja, Peneliti menggabungkan 2 pendekatan penelitian yaitu pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan yang pernah melakukan pindah kerja, dimana pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Occidental sampling.

Jumlah sampel penelitian kuantitatif sebanyak 40 orang, sementara itu untuk penelitian kualitatif 3 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang kemudian dilanjutkan dengan wawancara. Kuesioner penelitian terdiri dari 3 bagian, yaitu: bagian A, mengukur faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam memutuskan pindah kerja; bagian B, mengukur tahaptahap

pengambilan keputusan pindah kerja, dan bagian C yang mengukur hasil pengambilan keputusan pindah kerja. Untuk mengukur tahap kepuasan kerja, digunakan Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) di kuesioner bagian BI. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor keorganisasian menjadi pertimbangan pertama dalam memutuskan pindah kerja, disusul dengan faktor ekonomi eksternal, faktor individual yang berkaitan dengan pekerjaan, dan faktor individual yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Terdapat 55,0% subyek yang cenderung melalui tahap-tahap pengambilan keputusan pindah kerja yang rasional sesuai dengan model teori Mobley (1977). Saat bekerja di perusahaan yang terakhir, mayoritas subyek mengalami kepuasan kerja yang rendah terhadap aspek ekstrinsik dari pekerjaan. Sementara itu terhadap pekerjaan secara menyeluruh dan aspek intrinsik dari pekerjaan, tingkat kepuasan kerja subyek tergolong sedang. Ketidakpuasan ini bagi 80% subyek cenderung menimbulkan pikiran untuk pindah kerja. Terdapat 75% subyek yang cenderung mencari pekerjaan alternatif saat memutuskan pindah kerja dan 85% subyek cenderung mengevaluasi pekerjaan alternatif ketika mengambil keputusan pindah kerja. Sementara itu, subyek yang cenderung membandingkan pekerjaan alternatif dengan pekerjaannya yang terakhir sebanyak 82,5%. Keputusan pindah kerja yang telah dilakukan subyek menghasilkan keputusan yang memuaskan. Artinya keputusan pindah kerja dari perusahaan terakhir ke perusahaan alternatif memberikan hasil yang cenderung cukup tepat, cukup sesuai dengan harapan, cukup benar dan cukup menguntungkan bagi subyek penelitian.

Penelitian kualitatif menunjukkan bahwa 3 subyek melalui proses-proses, dan rentang waktu yang berbeda dalam mengambil keputusan pindah kerja. Dua subyek cenderung rasional saat memutuskan pindah kerja dengan melalui tahap-tahap model pengambilan keputusan pindah kerja Mobley (1977). Sementara itu 1 subyek cenderung tidak melalui. Ketiga subyek mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat bekerja di perusahaan terakhir, namun ketiganya mempunyai intensitas yang berbeda untuk melakukan pindah kerja. Keputusan pindah kerja pada subyek yang tidak melalui tahap-tahap pindah kerja dari Mobley (1977), menghasilkan keputusan yang kurang optimal. Sementara itu, bagi 2 subyek yang melalui, keputusan pindah kerja ke perusahaan alternatif menghasilkan keputusan yang memuaskan,

Untuk memperoleh hasil optimal dalam mengambil keputusan pindah kerja, disarankan individu melalui prosedur-prosedur yang lebih rasional yaitu dengan mengumpulkan informasi yang relevan, mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan, serta menilai dan membandingkan keuntungan-keuntungan maupun kerugian-kerugian dari setiap aspek pekerjaan.