

## **HUBUNGAN ANTARA *SELF-EFFICACY* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT. INDONESIA TAROKO TEXTILE PURWAKARTA**

**Nadia KartikaS., UnikaPrihatsanti**

FakultasPsikologi, UniversitasDiponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

s.nadiakartika@gmail.com

### **Abstrak**

Intensi *turnover* adalah niat atau keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dimana karyawan bekerja saat ini. *Self-Efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan intensi *turnover*. Populasi penelitian ini adalah 314 dan sampel penelitian ini 161 dengan karakteristik penelitian masa kerja kurang dari tiga tahun dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Self-Efficacy* (27 aitem,  $\alpha = .92$ ) dan Skala Intensi *Turnover* (20 aitem,  $\alpha = .84$ ). Analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan negative dan signifikan antara *self-efficacy* dengan intensi *turnover* ( $r_{xy} = -.23$  dengan  $p = .003$ ) yang berarti semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah intensi *turnover*. *Self-efficacy* memberikan sumbangan efektif sebesar 5,5% terhadap intensi *turnover*.

**Kata kunci:** *self-efficacy*; intensi *turnover*; karyawan

### **Abstract**

Turnover intention is an intention or desire of the individual to leave the company of their current occupation. Self-efficacy is the belief of the ability of its people to achieve a certain goal. This research is intended to find their relationship turnover intention and self-efficacy. The population of this study is 314 employees and the sample is 161 employees with the characteristics of the study period of less than three years of work by using cluster sampling technique. Data collection was conducted with two scales, namely the scale of self-efficacy (27 items,  $\alpha = .92$ ) and the scales of turnover intention (20 items,  $\alpha = .84$ ). Simple regression analysis showed a negative and significant correlation between self-efficacy and turnover intention ( $r_{xy} = -.23$  with  $p = .003$ ) which means that the higher self-efficacy result in the lower the turnover intention. Self-efficacy has contributed 5.5% to the turnover intention.

**Keywords:** self-efficacy; turnover intention; employees

### **PENDAHULUAN**

Pengelolaan SDM dalam suatu perusahaan tidak hanya mengetahui bagaimana cara merekrut karyawan tersebut, tetapi juga memahami cara mempertahankan karyawan agar selalu merasa nyaman bekerja di perusahaan. Ketidakmampuan mempertahankan karyawan akan memicu tingginya tingkat *turnover* karyawan (Kartika, 2010).

Definisi intensi berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Tett and Meyer (Samad, 2006), menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan lain dalam organisasi yang berbeda.

Di Indonesia, perkembangan industri TPT memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi domestik. Walaupun menyerap banyak tenaga kerja, perusahaan padat karya di sektor tekstil ini sering melaporkan kekurangan pegawai. Selain kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pabrik, permasalahan yang lebih pelik adalah mempertahankan jumlah karyawan. Hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan dapat terhenti karena pensiun, adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), atau karyawan mengundurkan diri dari perusahaan.

Salah satu perusahaan industri tekstil yang ada di Indonesia yaitu PT. Indonesia Taroko Textile (Inta-Tex) Purwakarta. Berdasarkan data yang didapatkan dari HRD PT. Inta-Tex Purwakarta, sejak tahun 2011 hingga Desember 2015 lebih dari 200 karyawan telah meninggalkan perusahaan atau *turnover*. Berikut adalah nilai persentase (%) *turnover* karyawan PT. Inta-Tex Purwakarta tahun 2011-2015, yang akan diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 1**

Data *Turnover* Karyawan PT. Inta-Tex Purwakarta Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	% Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	% Karyawan Keluar
2011	348	39	11,2%	43	12,3%
2012	340	46	13,5%	22	6,5%
2013	352	41	11,6%	72	20,4%
2014	307	52	16,9%	39	12,7%
2015	314	33	10,5%	47	15%

Sumber: HRD PT. Inta-Tex Purwakarta.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* yaitu *personality-job fit*. *Personality-job fit* adalah adanya kesesuaian antara kepribadian karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya. Menurut Holland (dalam Robbins, 2006), kepuasan dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan tergantung pada sejauh mana individu-individu itu berhasil mencocokkan kepribadian mereka dengan lingkungan pekerjaan. Salah satu unsur dari kepribadian yaitu *self-efficacy*. Bandura (dalam Syamsu & Juntika, 2008), meyakini bahwa *self-efficacy* merupakan elemen kepribadian yang krusial. *Self-Efficacy* ini merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Judge dkk (2001), juga menganggap bahwa *self-efficacy* ini adalah indikator positif dari *core self-evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri.

Peneliti sebelumnya telah banyak tertarik untuk meneliti hubungan antara *self-efficacy* dengan intensi *turnover*. Penelitian yang dilakukan Sinuhaji (2005), menghasilkan perilaku intensi pindah kerja (intensi *turnover*) ditentukan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan mediator kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh In-Jo Park dan Heajung Jung (2015), juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* memengaruhi intensi *turnover* melalui mediator komitmen karir dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Dian WoroSusanti (2008), menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* tidak berkorelasi dengan intensi *turnover*.

## **METODE**

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Inta-Tex Purwakarta. Penentuan sampel menggunakan *cluster sampling*. Jumlah populasi penelitian sebanyak 314 karyawan dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 161 karyawan. PT. Inta-Tex Purwakarta memiliki lima departemen yang terdiri dari Departemen Umum/*Utility*, Departemen Produksi, Departemen *Marketing*, Departemen Personalia dan Departemen *Accounting/Finance*. Berdasarkan lima departemen tersebut, tiga departemen diambil untuk penelitian yaitu Departemen Umum/*Utility*, Departemen Produksi, dan Departemen *Marketing*.

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Skala yang digunakan adalah Skala Intensi *Turnover* dan Skala *Self-Efficacy*. Skala Intensi *Turnover* (20 aitem,  $\alpha = 0.84$ ), disusun berdasarkan aspek intensi menurut Ajzen (2005), yang dikombinasikan dengan aspek *turnover* menurut Robbins (2001): tindakan dalam evaluasi, tindakan dalam pencarian pekerjaan alternatif, sasaran dalam evaluasi, sasaran dalam pencarian pekerjaan alternatif, situasi dalam evaluasi, situasi dalam pencarian pekerjaan alternatif, waktu dalam evaluasi, dan waktu dalam pencarian pekerjaan alternatif. Skala *Self-Efficacy* (27 aitem,  $\alpha = 0.92$ ), yang disusun berdasarkan aspek *self-efficacy* menurut Bandura (1997): *level*, *strength*, dan *generality*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer dengan menggunakan *Statistical Package for Science (SPSS) 20.0 for windows*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji hipotesis menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar  $-0.23$  dengan signifikansi  $0.003$  ( $p < 0.05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self-efficacy* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. Nilai negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* pada karyawan maka semakin rendah intensi *turnover*. Sebaliknya, jika semakin rendah *self-efficacy* pada karyawan maka semakin tinggi intensi *turnover* yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Inta-Tex Purwakarta diterima.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Inta-Tex Purwakarta (55,90%) berada pada kategori intensi *turnover* yang rendah, sedangkan penilaian karyawan terhadap *self-efficacy* (75,77%) berada pada kategori sangat tinggi. Penelitian ini membuktikan bahwa intensi *turnover* yang dimiliki karyawan PT. Inta-Tex Purwakarta rendah karena mereka memiliki *self-efficacy* yang sangat tinggi.

Hasil koefisien determinan (*R Square*) menunjukkan  $.55$ . Hal ini berarti sumbangan efektif dari *self-efficacy* terhadap intensi *turnover* sebesar 5,5%. Jadi, intensi *turnover* 5,5% dipengaruhi oleh *self-efficacy*, sedangkan 94,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti *group cohesiveness*, *personality-job fit*, kepuasan kerja, *conscientiousness*, *pay*, dan *promotion*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sinuhaji (2005), menghasilkan perilaku intensi pindah kerja (intensi *turnover*) ditentukan efikasi diri (*self-efficacy*) dengan mediator kepuasan kerja. Efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan mengontrol intensi pindah kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan

Park In-Jo dan Jung Heajung (2015), bahwa *self-efficacy* kerja mempengaruhi intensi *turnover* melalui mediator komitmen karir dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja akan memilih untuk tidak meninggalkan organisasi karena mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap karir dan pekerjaan mereka saat ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. Indonesia Taroko Textile (Inta-Tex) Purwakarta. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* karyawan maka semakin rendah intensi *turnover* karyawan PT. Inta-Tex Purwakarta. Sebaliknya jika semakin rendah *self-efficacy* karyawan maka semakin tinggi intensi *turnover* yang dimiliki. *Self-efficacy* memberikan sumbangan efektif sebesar 5,5% terhadap intensi *turnover*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior Second Edition*. New York: Open University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H Freeman and Company.
- Judge, T., Bono, J., Thoresen, C., & Patton, G. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*.
- Kartika, A. (2010). Pengaruh komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan dalam hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. *Jurnal Akuntansi*, 39-60, ISSN 1979-4886.
- Park, I.-J., & Jung, H. (2015). Relationship among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behaviour Personality*, 1547-1562.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behaviour: Concept, controversies, and application ninth edition*. Bergen County: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Indeks.
- Samad, S. (2006). Predicting turnover intentions: The case of Malaysian government doctors. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 8(2).
- Sinuhaji, Y. A. (2005). Hubungan antara efikasi diri terhadap intensi pindah kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator pada karyawan badan pemeriksa keuangan perwakilan IV Yogyakarta. *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Susanti, D. W. (2008). Hubungan antara efikasi diri dengan intensi turnover pada karyawan bagian service direct PT. Trakindo Utama Balikpapan. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

Syamsu, Y., & Juntika, N. (2008). *Landasan bimbingan dan konseling*. Bandung: Remaja Rosdakarya.