

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Dewasa Muda

#### 2.1.1. Pengertian Dewasa Muda

Masa dewasa muda dimulai sekitar usia 18 sampai 22 tahun dan berakhir pada usia 35 sampai 40 tahun (Lemme, 1995). Lebih lanjut Lemme (1995), menjelaskan bahwa masa dewasa adalah masa yang ditandai dengan adanya ketidaktergantungan secara finansial dan orangtua serta adanya rasa tanggung jawab terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan. Sejalan dengan yang dikatakan Lemme, Hurlock (dalam Lemme, 1995) menegaskan kembali mengenai tanggung jawab tersebut, bahwa individu dewasa adalah individu yang telah menyelesaikan pertumbuhannya dan siap menerima kedudukan dalam masyarakat bersama dengan orang dewasa lainnya. Hurlock (dalam Lemme, 1995) mengatakan bahwa masa dewasa muda merupakan periode penyesuaian terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan sosial baru. Individu diharapkan dapat menjalankan peran-peran barunya sebagai suami/istri pencari nafkah, orangtua, yang disisi lain dapat mengembangkan sikap, keinginan dan nilai sesuai dengan tujuan yang baru.

Dapat diambil kesimpulan bahwa dewasa muda adalah masa dimana individu memiliki tanggung jawab atas tindakan, sikap, keinginan yang ia miliki dan tidak bergantung pada orang lain. Pada tahapan perkembangan ini, dewasa muda memiliki tugas utama yang harus diselesaikan seperti meninggalkan rumah, memilih dan mempersiapkan karir, membangun hubungan dekat seperti persahabatan dan pernikahan dan memulai untuk membentuk keluarga sendiri (Atwater & Duffy, 2005).

#### 2.1.2. Tugas pada Tahapan Perkembangan Dewasa Muda

Individu yang berada pada masa dewasa muda ternyata memiliki berbagai tugas dalam perkembangannya. Tugas-tugas tersebut meliputi aspek-aspek sosial dalam hidup individu tersebut, misalnya aspek hubungan interpersonal, pekerjaan, dan lainnya. Havighurst (dalam Lemme, 1995) mengungkapkan tugas-tugas perkembangan masa dewasa muda, yaitu:

1. Menentukan pasangan hidup. Seperti yang dikatakan oleh Erikson bahwa krisis yang dialami pada masa dewasa muda adalah *intimacy* atau kedekatan dengan orang lain disekitarnya. Jika krisis utama ini mampu diselesaikan oleh individu maka individu akan memiliki hubungan yang baik dan sehat dengan lawan jenis.
2. Belajar untuk menyesuaikan diri dan hidup bersama pasangan (suami atau istri). Ketika individu telah mampu menemukan pasangan hidup, ia harus mampu beradaptasi dengan pasangannya dan mulai untuk membentuk keluarga.
3. Membentuk keluarga.
4. Belajar mengasuh anak.
5. Mengelola rumah tangga.
6. Meniti karir atau melanjutkan pendidikan.
7. Mulai bertanggung jawab sebagai warga negara secara layak. Contoh bertanggung jawab sebagai warga negara secara layak adalah membayar pajak, peduli terhadap lingkungan sekitar, mengikuti pemilu dan lainnya.
8. Memperoleh kelompok sosial yang sejalan dengan nilai-nilai yang dianutnya.

Dapat dilihat bahwa tugas perkembangan yang dimiliki usia dewasa muda adalah membentuk hubungan sosial dengan orang lain, dan lingkungan di sekitarnya. Individu dituntut untuk mampu mengembangkan diri dan beradaptasi dengan lingkungannya. Telah disebutkan di atas oleh Havighurst bahwa meniti karir merupakan tugas perkembangan pada usia dewasa muda. Okun (dalam Turner & Helms, 1987) menjabarkan sembilan tugas yang lebih spesifik dalam bidang pekerjaan yang harus diselesaikan oleh dewasa muda, yaitu:

1. Belajar bagaimana pekerjaan dapat diselesaikan, mengerti mengenai sistem kerja, dan tahu bagaimana memberikan performa yang baik untuk menjadi seorang karyawan. Dengan kata lain, individu mampu untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan-kemampuan dalam bidang pekerjaannya serta orientasi yang dibutuhkan untuk mencapai sukses.

2. Menerima status subordinat secara profesional dan organisasional. Pada tugas ini, individu dituntut untuk dapat bekerja dalam struktur organisasi dan menerima konsekuensi sebagai seorang bawahan dan/atau atasan.
3. Menerima tanggung jawab atas fungsi dan tugas pekerjaan yang tengah dijalani.
4. Dapat beradaptasi dan membina hubungan baik dengan atasan dan juga rekan kerja.
5. Dapat menunjukkan bahwa individu tersebut dapat memelihara pekerjaan tersebut serta mengalami peningkatan dan kemajuan.
6. Mencari dan berkonsultasi dengan mentor dan sponsor.
7. Dapat menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan dengan minat dan hubungan dengan orang lain yang dimiliki diluar pekerjaan.
8. Mempertimbangkan kembali pilihan utama, sehingga individu dapat mengikuti jenis pekerjaan sesuai dengan umpan balik yang diterima dan *outcome* yang sebenarnya dari pekerjaan.
9. Belajar memahami dan mengatasi perasaan frustrasi, kekecewaan dan kesuksesan dan/kegagalan.

## 2.2. Karir

### 2.2.1. Pengertian Karir

*Career- one's purposeful life pattern of work, as seen in the sequence of jobs held throughout one's life* (Atwater & Duffy, 2005).

Seperti yang dikatakan Atwater dan Duffy diatas, karir dapat dilihat sebagai suatu urutan pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam hidupnya. Karir sendiri dapat dipandang dari dua perspektif yaitu, subjektif dan objektif (Cascio, 1995). Dari sudut pandang subjektif, karir merupakan bagian dari pekerjaan seseorang selama masa hidupnya, sedangkan jika dilihat dari sudut pandang objektif, karir memiliki perubahan dalam nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang muncul seiring dengan perkembangan individu. Sementara itu, Sears (dalam Issacson & Brown, 1997) mengungkapkan karir sebagai totalitas atas pekerjaan yang seseorang lakukan sepanjang hidupnya. Herr dan Cramer (dalam Issacson &

Brown, 1997) memberikan penjelasan bahwa karir sangat unik pada tiap individu dan diciptakan oleh apa yang telah dipilih dan tidak dipilih oleh seseorang. Karir bersifat dinamis dan berkembang selama kehidupan tetap berlangsung. Tidak hanya pekerjaan, karir juga meliputi kepedulian individu akan persiapan untuk memasuki dunia pekerjaan dan yang terjadi setelah individu tidak lagi bekerja atau pasca pensiun yang juga terintegrasi dengan peran-peran lain yang dimiliki individu dalam keluarga, komunitas dan waktu senggang (Herr & Cramer dalam Issacson & Brown, 1997). Dapat disimpulkan bahwa karir adalah perjalanan seseorang yang dimulai dari tahapan persiapan memasuki dunia pekerjaan, urutan pekerjaan yang dijalani selama hidupnya termasuk masa pasca pensiun dimana terjadi perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang dianutnya.

### 2.2.2. Tahapan Perkembangan Karir

Telah banyak peneliti terdahulu yang mengidentifikasi tahapan-tahapan yang spesifik mengenai perkembangan karir manusia. Salah satu teori yang berpengaruh dalam perkembangan karir adalah teori yang dikemukakan oleh Super. Super mendeskripsikan empat tahapan utama dari perkembangan psikologis yang dialami oleh seorang dewasa dalam perjalanan karirnya. Tiap tahapannya dipengaruhi oleh perkembangan konsep diri individu tersebut (Lemme, 1995). Super (dalam Gibson, 2003) mengungkapkan bahwa konsep diri sangat mempengaruhi tahapan perkembangan dalam transisinya dari satu tahapan ke tahapan lain. *Role model* adalah hal yang sangat dibutuhkan individu dalam mengembangkan konsep diri pada sosialisasi awal karir melalui bantuan yang dapat memberikan individu keleluasan untuk menciptakan, mencoba sehingga akhirnya individu tersebut mendefinisikan konsep dirinya sendiri (Super dalam Gibson, 2003). Collins (dalam Gibson, 2003) mengungkapkan bahwa ketika seseorang termotivasi untuk melakukan pengembangan diri, mempelajari peran baru, mendapatkan kemampuan yang baru, atau menciptakan tujuan karir tertentu, individu tersebut akan memilih referensi sosial yang memiliki kemampuan-kemampuan yang diinginkan. Lebih spesifik dikatakan oleh Super (dalam Gibson, 2003) bahwa *role model* sangat dibutuhkan oleh seseorang ketika berada pada tahapan *growth* dan *exploration*. Konsep diri yang telah dibentuk pada tahapan

*growth* dan *exploration* akan memiliki kecenderungan untuk stabil pada tahapan *maintenance* di usia 40 tahun (Super dalam Gibson, 2003).

Adapun tahapan-tahapan dalam tahapan perkembangan yang dikemukakan oleh Super adalah; *exploration* atau *implementation*, *establishment*, *maintenance*, dan *deceleration* (Super dalam Lemme, 1995). Sebelum memasuki tahapan *exploration* individu akan berada dalam tahapan *growth* yang mengacu pada pertumbuhan secara fisik dan psikologis (Issacson & Brown, 1997). Selama tahapan ini, individu membentuk sikap dan mekanisme perilaku yang penting untuk konsep diri yang ia perlukan untuk kehidupannya nanti. Ditambah dengan pengalaman yang menjadi pengetahuan mengenai dunia kerja, individu akan menggunakan konsep diri tersebut untuk menentukan pilihan-pilihan tentatif dan akhirnya mencapai keputusan akhir mengenai karirnya.

#### *Exploration*

Tahapan *exploration* dimulai ketika individu mulai peduli dan sadar bahwa pekerjaan adalah salah satu aspek penting bagi kehidupannya (Issacson & Brown, 1997). *Exploration* adalah periode dimana individu mengumpulkan informasi-informasi yang spesifik mengenai diri sendiri dan mengenai dunia kerja (Super dalam Giannantonio & Hurley-Hanson, 2006). Lebih lanjut Giannantonio dan Hurley-Hanson (2006) menjelaskan bahwa berbagai stereotip yang dimiliki individu pada tahapan *growth* (yang biasanya dialami pada remaja) berkembang lebih jauh dengan adanya tambahan informasi yang didapatkan. Individu belajar lebih banyak mengenai dunia kerja dan menambah informasi yang akurat mengenai pekerjaan-pekerjaan yang spesifik. Informasi-informasi ini digunakan untuk mencocokkan minat dan kemampuan yang individu miliki dengan pekerjaan dalam rangka mengimplementasikan konsep dirinya dalam dunia pekerjaan dan peran lain dalam kehidupan yang individu jalani (Super dalam Giannntonio dan Hurley-Hanson, 2006). Corn (1984) mengungkapkan bahwa yang menjadi fokus individu dalam tahapan ini adalah menemukan bidang pekerjaan yang sesuai. Lebih lanjut Corn (1984) menjabarkan tugas perkembangan yang dimiliki adalah mempelajari kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, individu juga dituntut mampu menunjukkan kontribusi untuk organisasi. Individu ditantang untuk mampu mengembangkan

konsep diri profesional yang baik, hal ini berarti individu telah dapat menemukan jati dirinya dalam bidang pekerjaan. Ia mampu mengenali keinginan dan tujuannya dalam bidang pekerjaan.

Pada tahapan ini terdapat tiga subtahapan. Tiga subtahapan itu adalah *crystallizing*, *specifying*, dan *implementing*. Pada tahapan *crystallizing* individu mulai menyempitkan pilihan karir dan memikirkan jenis pekerjaan seperti apakah yang ia ingin jalankan. Tahapan *specifying* mengharuskan individu untuk memutuskan pekerjaan mana yang paling sesuai diantara pekerjaan-pekerjaan yang telah ia pikirkan. Selanjutnya adalah tahapan *implementing* yang muncul ketika individu membuat rencana untuk memenuhi tujuan karir (*career goals*), mengidentifikasi rekan kerja dan menanyakan hal-hal yang menyangkut pekerjaannya dalam rangka optimalisasi dalam pekerjaan yang tengah dijalani (Super dalam Perrone, Gordon, Fitch & Civileto, 2003).

#### *Establishment*

Pada tahapan ini, individu lebih mengutamakan kemajuan karir pada pekerjaan yang telah dipilihnya. Individu mencoba untuk menstabilkan pekerjaan yang telah dimiliki dengan cara beradaptasi dengan lingkungan kerja melalui potensi-potensi yang ia miliki untuk tetap berkembang serta kesempatan untuk promosi (Giannantonio & Hurley-Hanson, 2006). Corn (1984) mengungkapkan bahwa tugas perkembangan yang harus diselesaikan individu pada tahapan ini adalah menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan sesuatu, beradaptasi terhadap pekerjaan yang membutuhkan otonomi yang lebih tinggi, dan mengembangkan kreativitas dan inovasi. Selain itu, individu juga ditantang untuk memproduksi hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi dalam rangka mencapai tujuan untuk dipromosikan dan individu juga harus menyeimbangkan pemenuhan kebutuhan antara karir dan keluarga yang berpotensi untuk menghasilkan konflik (Corn, 1984).

Subtahapan yang berada pada tahapan ini adalah *stabilizing*, *consolidating* dan *advancing*. Subtahapan *stabilizing* terjadi ketika individu memulai pekerjaan dengan ekspektansi untuk tetap tinggal pada pekerjaan yang sama dalam periode waktu tertentu (Perrone dkk., 2003). Individu mulai untuk memantapkan pekerjaannya dan menentukan apakah mereka memiliki kemampuan-kemampuan

yang diperlukan untuk bisa sukses dalam pekerjaan mereka saat ini. Pada tahapan *consolidating*, individu menjadi lebih nyaman dan merasa aman dengan pekerjaan mereka. Subtahapan yang terakhir, *advancing*, menunjukkan fokus individu untuk memberikan performa kerja yang baik dan dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi (Super dalam Perrone dkk., 2003).

#### *Maintenance*

Tahapan *maintenance* ditunjukkan dengan individu yang lebih fokus untuk memelihara konsep diri yang telah mereka miliki dan status pekerjaan yang tengah dijalani (Gianntonio & Hurley-Hanson, 2006). Fokus karir dari tahapan ini adalah tetap menjaga apa yang telah dicapai dan meninjau kembali karir dan mempertimbangkan tujuan akhir yang terjangkau (Corn, 1984). Biasanya individu yang berada pada tahapan ini, keinginan untuk bersikap kompetitif sudah mulai berkurang, dan lebih memilih untuk membantu rekan kerja yang lebih muda. Individu juga tetap mempertahankan motivasi kerjanya walaupun imbalan yang diterima telah berubah.

Pada tahapan ini individu akan mempertimbangkan kembali tujuan akhir yang telah ia buat dahulu (Gianntonio & Hurley-Hanson, 2006). Ia menjadi lebih realistis terhadap tujuan atau pencapaian dalam karirnya. Pada tahapan ini, individu dihadapkan pada pilihan karir, seperti apakah seseorang tersebut akan mempertimbangkan kembali pekerjaan yang telah dijalani atau tetap meneruskan bekerja pada perusahaannya sekarang (Perrone dkk., 2003). Individu mungkin saja berganti organisasi tempat ia bekerja saat ini. Hal ini disebabkan oleh individu telah mampu melihat apa saja yang ia perlukan untuk mengembangkan karirnya lebih baik lagi. Apabila, organisasi yang ia tempati dinilai tidak dapat mengakomodasi kebutuhan akan keberhasilan karirnya, dan ia melihat kesempatan karir yang lebih baik berada di luar organisasi, pindah kerja mungkin satu-satunya jalan keluar untuk memenuhi tujuan akhir karirnya (Mondy & Noe, 2003)

Subtahapan pada *maintenance* adalah *holding*, *updating* dan *innovating*. Pada tahapan *holding*, individu cenderung untuk lebih fokus untuk tetap mempertahankan pekerjaan yang mereka miliki saat ini. Dalam tahapan *updating*, individu berpartisipasi dengan meneruskan pendidikan, mengikuti pelatihan

terhadap kemampuan-kemampuan, *workshop*, dan kesempatan-kesempatan lain untuk mendapatkan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya agar menjadi efektif. Tahapan *innovating* ditunjukkan oleh individu yang kreatif dan lebih efektif dalam menunjukkan performa kerja yang berhubungan dengan tugas karir (Super dalam Perrone dkk, 2003).

### *Disengagement*

Fase ini adalah fase akhir dalam tahapan perkembangan karir Super. Pada tahapan ini, individu mulai merencanakan untuk berhenti dari pekerjaannya dan lebih memanfaatkan waktu untuk kegiatan lainnya dalam hidup. Tugas perkembangan yang dimiliki adalah membangun sebuah identitas diri yang kuat di luar bidang pekerjaannya dan berusaha mempertahankan performa kerja pada tingkat yang dapat diterima (Corn, 1984). Tahapan *decline* ini termasuk periode persiapan pensiun, dimana biasanya individu berfokus untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya dan memberikan performa standar yang minimum (Issacson & Brown, 1997). Pekerja biasanya lebih fokus untuk mempertahankan jabatan yang ia miliki daripada melakukan perubahan yang dapat menimbulkan kemajuan untuknya. Pada periode ini individu cenderung mulai melepaskan diri dari dunia pekerjaan (Issacson & Brown, 1997). Super (dalam Perrone dkk, 2003) mengungkapkan bahwa tahapan ini biasanya terjadi pada usia diatas 65 tahun. Perrone dkk. (2003) sendiri menambahkan bahwa tahapan ini mungkin saja muncul lebih awal. Pensiun dini bisa saja menjadi rencana karir yang dimiliki seseorang. Subtahapan dari *disengagement* ini meliputi *decelerating*, *retirement planning* dan *retirement living* (Perrone dkk., 2003). *Decelerating* ditunjukkan dengan penurunan performa dalam bekerja dan mulai memikirkan mengenai pensiun. Sedangkan pada *retirement planning*, individu telah membuat rencana mengenai finansial dan aspek sosial dari pensiun dan *retirement living* muncul ketika individu berhenti bekerja dan mengikuti rencana yang telah ia buat mengenai pensiun.

### 2.2.3. Cara Mengukur Tahapan Perkembangan Karir

Peneliti akan menggunakan alat ukur yang diciptakan oleh Super untuk mengukur tahapan perkembangan karir yang bernama *Adult Career Concern Inventory* (ACCI). Alat ukur ini terdiri dari 61 *item* yang ditujukan untuk siswa

SMA dan individu pada usia dewasa. ACCI sangat baik digunakan ketika kita ingin mengetahui tahapan perkembangan karir seseorang. Alat ukur ini biasanya dipakai dalam mengidentifikasi tugas-tugas yang menjadi fokus individu pada tahapan karirnya. 60 dari 61 *item* ACCI berhubungan dengan sikap dan perencanaan (Levinson, Ohler, Caasweel & Kiewra, 1998). Sementara satu *item* lainnya adalah *item* yang digunakan untuk mengecek konsistensi. Alat ukur ini dapat digunakan untuk konseling karir dan perencanaan, serta menganalisis kebutuhan dalam sekelompok karyawan dan orang dewasa dalam masa konseling. ACCI bertugas untuk mengukur perencanaan, dan adaptasi karir yang dimiliki pada individu (Perrone dkk., 2003). Pengukuran ini sangat berguna untuk individu atau situasi konseling kelompok, yaitu dapat digunakan untuk diskusi dan eksplorasi tambahan atas masalah karir atau isu perencanaan karir yang terjadi pada individu usia dewasa (Levinson, Ohler, Caasweel & Kiewra, 1998).

Seiring dengan perkembangannya, Perrone, Gordon, Fitch dan Civiletto membuat bentuk ACCI yang lebih singkat. Alat ukur ini terdiri dari 12 *item* yang mewakili 12 subtahapan yang ada pada empat tahapan perkembangan karir Super. Contoh *item*nya adalah sebagai berikut; Saya sudah menemukan jalur karir yang terbaik bagi saya. *Item* tersebut mewakili sub tahapan *crystallizing* pada tahapan *exploration*, yang meminta individu untuk menyempitkan pilihan karir dan memikirkan jenis pekerjaan yang ingin dijalankan. Contoh *item* lainnya adalah saya dapat mengembangkan dan menemukan cara yang lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan saya. *Item* ini untuk mewakili subtahapan *innovating* dalam tahapan *maintenance*.

ACCI dalam bentuk pendek dibuat dengan maksud memudahkan peneliti atau konselor melakukan pengukuran dan tentunya mempersingkat penggunaan waktu. Dibandingkan dengan reliabilitas dan validitas yang dimiliki oleh ACCI dalam bentuk panjang (61 *item*), ACCI dalam bentuk pendek tidaklah jauh berbeda. Koefisien Alpha alat ukur ini berada pada rentang 0.73 sampai 0.87, sedangkan Koefisien Alpha yang dimiliki ACCI bentuk panjang berada pada rentang 0.79 sampai 0.89 (Perrone dkk., 2003).

## 2.3. Pindah Kerja

### 2.3.1. Pengertian Pindah Kerja

*Turnover* adalah tindakan meninggalkan organisasi; berpisah dari organisasi terdahulu (Mobley, 1982). Harvey dan Stalker (2002) mengatakan bahwa *turnover* adalah sejumlah individu, dalam konteks organisasi, yang meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun karena tindakan-tindakan manajemen yang dihitung berdasarkan persentase dalam kurun waktu satu tahun tidak melakukan aktivitas yang produktif. Selain *turnover* terdapat istilah lain seperti *mobility, retention, rotation, quits, exits, transition, transfer, separation, dan exodus* (Johnson & Sargeant, 1998; Scott, 2002; Higgins, 2001, Price, 1977 dalam Mobley, 1982). *Turnover* dibedakan menjadi *voluntary turnover* dan *involuntary turnover* (Mobley, 1982; Mondy & Noe, 2003; Hom & Griffeth, 2001; Harvey & Stalker, 2002). *Involuntary turnover* terjadi ketika seseorang dipecat, diberhentikan atau sudah mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Sementara *voluntary turnover* dilihat sebagai suatu pilihan yang diambil oleh pekerja, dimana inisiatif untuk keluar dari pekerjaan berasal dari individu itu sendiri (Noe & Mondy, 2003).

Fields dkk.(2005) membedakan perpindahan pekerjaan ke dalam tiga tipe yaitu:

1. Berpindah pada pekerjaan yang berbeda dalam organisasi yang sama
2. Berpindah pada pekerjaan yang jenisnya sama dengan pekerjaan sebelumnya namun berada pada organisasi yang berbeda.
3. Berpindah pada pekerjaan yang berbeda dalam organisasi yang berbeda.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas peneliti menggunakan pengertian pindah kerja sebagai perpindahan pekerjaan yang dilakukan individu secara sukarela dari satu organisasi ke organisasi lain atau dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atau dari satu bidang pekerjaan ke bidang pekerjaan yang lain.

### 2.3.2. Faktor-faktor Penentu Pindah Kerja

Mobley (1982) mengungkapkan suatu model faktor-faktor penentu dari pindah kerja. Faktor-faktor ini menjadi variabel-variabel yang berhubungan dengan keputusan individu untuk pindah kerja baik secara langsung, tidak

langsung, kausal atau saling berhubungan. Secara umum, faktor-faktor tersebut adalah: keadaan ekonomi, variabel-variabel keorganisasian, dan variabel-variabel individual.

Keadaan ekonomi yang dimaksudkan Mobley (1982) adalah keadaan ekonomi eksternal. Pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, tingkat lapangan pekerjaan dan tingkat inflasi merupakan indeks-indeks dari keadaan ekonomi yang dapat mempengaruhi laju perpindahan kerja. biasanya indeks-indeks ini berhubungan dengan pasar tenaga kerja. Ketika tingkat lapangan pekerjaan rendah maka ada kecenderungan tingkat perpindahan kerjapun akan menurun, begitu pula sebaliknya. Akan tetapi, variabel keadaan ekonomi eksternal lebih tepat jika dianalisis pada tingkat organisasi dalam hubungannya dengan tingkat perpindahan kerja (Mobley, 1982).

Variabel-variabel keorganisasian meliputi banyak hal, diantaranya: sistem penggajian, kepemimpinan dan bobot pekerjaan (Mobley, 1982). Penggajian berhubungan dengan uang, tunjangan dan bentuk lain dari finansial yang diberikan sebuah organisasi pada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan (Price dalam Fields dkk, 2005). Secara umum penggajian yang kompetitif dan keuntungan-keuntungan lain yang diberikan oleh organisasi menjadi bahan pemikiran yang esensial bagi individu untuk melakukan keputusan pindah kerja, persepsi buruk mengenai keuntungan yang diberikan organisasi akan mengarah pada pindah kerja sukarela yang tinggi (Bennett, Blum, Long & Roma, 1993, Hom & Griffeth, 2001; Neal dalam Fields, 2005). Kepemimpinan juga merupakan variabel yang penting dalam mempertimbangkan untuk pindah kerja. Menurut Tepper (dalam Hom & Griffeth, 2001) kepemimpinan yang *abusive*-mengarah pada pemimpin yang terus menerus menunjukkan tingkah laku verbal maupun nonverbal yang terlihat mengancam, disertai dengan adanya kontak fisik pada bawahan dan juga menampakkan berbagai bentuk tindak ketidakadilan dapat mendorong pengunduran diri pada karyawan.

Variabel individual yang terkait dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan perpindahan kerja, terdiri dari aspek-aspek demografik (usia, masa kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan), variabel terpadu (misalnya, harapan pada karir dan kepuasan kerja) dan minat yang dimiliki individu (Mobley, 1982).

Sedangkan variabel-variabel individual yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan perpindahan pekerjaan adalah faktor keluarga, teman, pasangan, konflik peran, pilihan mengenai gaya hidup.

Fields dkk. (2005) memberikan pandangan yang cukup serupa mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan pindah kerja. Studi mengenai pindah kerja yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Griffeth, Hom, & Gaertner, 2000; Kirschenbaum & Weisberg, 2002; Price, 2001; Zeffane, 1994) membuat Fields dkk (2005) menyimpulkan bahwa terdapat empat kategori besar yaitu:

1. Karakteristik karyawan (individu) misalnya, usia, pendidikan, gender, dan tanggung jawab terhadap keluarga.
2. Keadaan pekerjaan yang sedang dijalani misalnya, keamanan akan pekerjaan, variasi kemampuan dan kemandirian, stres terhadap pekerjaan, dan ketidakpuasan kerja.
3. Keadaan organisasi yang ditempati, seperti supervisi, sistem penggajian dan keuntungan atau tunjangan, *rating* terhadap performa kerja.
4. Kondisi eksternal, misalnya tingkat pengangguran.

### 2.3.3. Konsekuensi dari Pindah Kerja

Pindah kerja merupakan tindakan yang memiliki dampak yang cukup besar. Tidak hanya bagi individu yang meninggalkan organisasi, namun dampak tersebut juga dirasakan oleh organisasi itu sendiri dan juga rekan kerja yang ditinggalkan. Mobley (1982) mengumpulkan studi-studi yang meneliti mengenai konsekuensi positif dan negatif yang diterima oleh ketiga belah pihak dan mencoba untuk menggabungkannya dalam satu tabel.

Konsekuensi tidak hanya diterima oleh individu dalam bidang kerja saja, namun tindakan pindah kerja ini berpengaruh ke dalam aspek-aspek lain pada kehidupan individu (Fields dkk., 2005). Kehidupan sosial misalnya, tindakan pindah kerja tentu berdampak pada keluarga, lingkungan sosial seperti pasangan, teman dekat. Tidak hanya lingkungan sosial, pindah kerja terkadang berpengaruh pada kesehatan fisik dan psikologis individu. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 2.1 bahwa individu dapat mengalami stres dan mungkin saja akan sakit atau kesehatan fisiknya terganggu.

**Tabel 2.1. Tabel Kemungkinan Konsekuensi Positif dan Negatif yang Diterima Individu dan Organisasi Akibat Perpindahan Kerja Pekerja**

Organisasi	Individu (yang meninggalkan)	Individu (yang ditinggalkan)
<b>Kemungkinan Konsekuensi Negatif</b>		
Biaya (rekrutmen, asimilasi, pelatihan)	Kehilangan senioritas dan rutinitas	Gangguan pola komunikasi dan sosial
Biaya <i>replacement</i>	Kehilangan keuntungan organisasi	Kehilangan fungsi Dari rekan kerja
Biaya <i>Out-processing</i>	Gangguan sistem dukungan sosial dan dukungan dari keluarga	Penurunan kepuasan kerja
Penurunan produktivitas (selama proses rekrutmen)	Fenomena 'rumput tetangga lebih hijau' dan kekecewaan	Meningkatkan beban kerja selama & setelah rekrutmen
Kehilangan pekerja yang berkualitas	Biaya akibat inflasi	Menurunkan kohesivitas
Menurunkan kepuasan kerja diantara pekerja yang tinggal	Transisi yang menyebabkan stres	Menurunkan komitmen
Pemberitaan negatif dari individu yang meninggalkan organisasi	Gangguan perencanaan karir pasangan	
<b>Kemungkinan Konsekuensi Positif</b>		
Pergantian terhadap karyawan yang memiliki performa kerja yang buruk	Meningkatkan pendapatan	Meningkatkan kesempatan untuk mobilitas internal
Kombinasi dari pengetahuan/ teknologi dari <i>replacement</i>	Kemajuan dalam karir	Stimulasi baru dari rekan kerja yang baru
Menstimulasi perubahan dalam ketentuan dan praktikal	Menjadi individu yang lebih prima berkurang stres, menggunakan kemampuan, dan minat	Meningkatkan kepuasan kerja
Peningkatan kesempatan mobilitas	Menstimulasi diri kembali dalam lingkungan yang baru	Meningkatkan kohesivitas
Meningkatkan fleksibilitas struktural	Mempertahankan nilai-nilai di luar pekerjaan	Meningkatkan komitmen
Peningkatan kepuasan diantara pekerja yang tinggal	Meningkatkan persepsi atas <i>self-efficacy</i>	
Penurunan perilaku <i>withdrawal</i>	Pengembangan diri	
Kesempatan untuk konsolidasi dan biaya reduksi		

#### **2.4 Perbedaan Fokus Karir antara Pekerja yang Pindah Kerja dan Tidak Pindah Kerja.**

Pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai pemenuhan kebutuhan secara finansial saja, namun ada hal-hal lain yang juga dapat memenuhi kebutuhan psikologis individu. Sears (dalam Issacson & Brown, 1997) mengatakan bahwa karir adalah urutan pekerjaan yang dimiliki individu sepanjang hidupnya. Karir

yang dimiliki oleh seorang individu dapat mempengaruhi berbagai aspek yang ada dalam kehidupan individu, terlebih dewasa muda kini menginginkan adanya keseimbangan antara aspek pekerjaan dengan aspek lain dalam hidupnya (Wrightsmann, 1994).

Super (1957) mengajukan teori mengenai tahapan perkembangan karir seseorang. Dikatakan oleh Super (1957, dalam Perrone dkk., 2003) bahwa seseorang yang telah memasuki dunia kerja akan mengalami siklus karir. Dimulai dari tahapan *exploration* yang terlebih dahulu dibekali oleh tahapan *growth* yang dialami oleh individu pada masa kecil dan remaja. Pada tahapan *exploration*, individu mulai mengonstruksi dunia pekerjaan berdasarkan pengalaman dan informasi (Perrone dkk, 2003). Selain itu, individu mulai mencoba untuk memilih pekerjaan yang tepat dengan kemampuan serta minat dan bakat yang ia miliki. Setelah melewati tahapan ini, individu akhirnya akan menetapkan pilihan karir yang ia inginkan dan mulai membangun rencana karir untuk mencapai kesuksesan. Setelah ia dapat membangun karir yang ia inginkan, individu mengembangkan karir (lewat promosi, mengikuti pelatihan dan inovasi-inovasi lainnya) yang menunjukkan ia berada pada tahapan *maintenance*. Pada tahapan ini, individu mungkin saja merasa bosan atau tidak mampu mengembangkan karirnya lagi dalam organisasi sehingga ia mulai memikirkan untuk berganti pekerjaan kembali (Schein, 1978).

Tindakan pindah kerja adalah salah satu tindakan yang akan mengubah siklus tahapan perkembangan karir. Hal ini dijelaskan oleh Noe dkk (2003), bahwa salah satu tindakan dari pengembangan terhadap karir individu adalah melakukan tindakan pindah kerja. Ketika kesempatan karir yang lebih baik berada di luar organisasi, pindah kerja mungkin satu-satunya jalan keluar untuk memenuhi tujuan akhir karir seseorang (Noe dkk., 2003). Beberapa dari pekerja menilai pindah kerja sebagai strategi dalam membenahi perjalanan karirnya demi mendapatkan tujuan akhir karir yang dia inginkan. Jika alasan ini yang digunakan oleh individu ketika melakukan pindah kerja maka ia berada pada tahapan *maintenance* Super, dimana ia telah mengetahui apa yang menjadi tujuan akhir karirnya dan ia percaya dengan melakukan pindah kerja ia akan mendapatkan keuntungan.

Tindakan pindah kerja dapat mengindikasikan dua tahapan perkembangan karir yang berbeda yaitu *exploration* dan *maintenance*. Terdapat perbedaan mendasar antara tahapan *exploration* dan *maintenance* dalam perjalanan tahapan perkembangan karir seseorang. Pada tahapan *exploration*, *goal* atau tujuan akhir dari tahapan ini, adalah individu dapat mengklarifikasi dan mengartikulasi minat-minat dan nilai-nilai individu dalam rangka pemunculan indikasi agar pekerjaan-pekerjaan yang realistis dijadikan fokus untuk masa depan dengan cara eksplorasi yang lebih dalam (Niles dkk., 1999). Sementara itu, pada tahapan *maintenance*, perilaku eksplorasi dapat dilihat dari cara mereka untuk mengidentifikasi kesempatan untuk mempelajari metode, kemampuan dan pengetahuan yang baru. Kesempatan-kesempatan ini dapat dilihat dari mengikuti konferensi profesional, mengamati dan mengikuti pekerja lain yang setara dengan jabatannya yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan metode yang lebih baru dan menarik, berpartisipasi dalam seminar-seminar internal maupun eksternal, meneruskan pendidikan atau mengambil kursus pada universitas atau komunitas universitas terdekat, membaca literatur-literatur ilmiah yang berkaitan dengan bidang yang ia minati dan bekerja sama dengan mentornya (Niles dkk., 1999).

Perbedaan tahapan yang dapat diindikasikan lewat pindah kerja ini, telah diteliti sebelumnya oleh Smart dan Peterson (1997). Smart dan Peterson (1997) mengemukakan hasil penelitian mereka dalam rangka menguji teori *recycling* yang dicetuskan oleh Super (misalnya, apakah individu kembali ke masalah yang dialami pada tahapan awal karirnya). Mereka menemukan bahwa individu yang sedang berada dalam perubahan karir akan memberikan perhatian yang lebih besar pada tahapan pertama dari tahapan perkembangan Super dibandingkan dengan individu yang memiliki karakteristik demografis yang hampir serupa dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan perubahan dalam sejarah karirnya. Hasil penelitian ini menguatkan teori Super yang sebelumnya telah diteliti dalam dua disertasi yang menemukan gejala yang sama terhadap proses *recycling* ini (Cross, 1991; Costello dalam Sullivan, 1999).

## 2.5. Permasalahan dan Hipotesis Penelitian

### 2.5.1. Masalah Penelitian

Adapun masalah utama dari penelitian ini adalah:

Apakah terdapat perbedaan fokus karir pada pekerja usia dewasa muda yang mengalami pindah kerja dengan yang tidak pindah kerja?

Selain pertanyaan utama, ada beberapa hal lain yang dapat dilihat dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat perbedaan pada tingkat pendidikan, jenis kelamin, jenis perusahaan, dan status pernikahan dalam tahapan fokus karir pekerja usia dewasa muda di Jakarta.

### 2.5.2. Hipotesis Penelitian

#### Hipotesis Alternatif Penelitian

Hipotesis Alternatif : Terdapat perbedaan yang signifikan dalam fokus karir pada pekerja usia dewasa muda yang mengalami pindah kerja dan yang tidak pindah kerja.

#### Hipotesis Null Penelitian

Hipotesis Null : Tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam fokus karir pada pekerja usia dewasa muda yang mengalami pindah kerja dan yang tidak pindah kerja.

## 2.6. Variabel Penelitian

Variabel dari penelitian ini adalah tahapan perkembangan karir pada dewasa muda dan juga empat tahapan yang terdapat didalamnya. Secara konseptual, variabel tahapan perkembangan karir diartikan sebagai tahapan yang berlangsung terus menerus sepanjang hidup yang melibatkan faktor psikologis, sosiologis, ekonomi dan budaya yang mempengaruhi pemilihan, adaptasi dan pengembangan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh individu dengan tujuan untuk membentuk karir yang diinginkan (Issacson & Brown, 1997). Secara operasional, seorang pekerja akan berada dalam tahapan perkembangan karir dalam sepanjang hidupnya. Pekerja tersebut akan fokus pada tahapan-tahapan

tertentu dalam kurun waktu tertentu. Tingkat fokus tahapan perkembangan karir pekerja tersebut dapat dilihat dari skor yang didapat pada inventori fokus karir dewasa.

Variabel kedua yaitu tahapan *exploration*. Secara konseptual, variabel ini diartikan sebagai periode dimana individu mengumpulkan informasi-informasi yang spesifik mengenai diri mereka sendiri dan mengenai dunia kerja (Super, 1957 dalam Giannantonio & Hurley-Hanson, 2006). Tahapan ini dapat diukur melalui skor yang didapatkan partisipan pada tahapan *exploration* pada inventori fokus karir dewasa.

Variabel ketiga adalah tahapan *establishment* dimana definisi konseptualnya adalah periode dimana individu mencoba untuk menstabilkan pekerjaan yang telah dimiliki (Giannantonio & Hurley-Hanson, 2006). Tahapan ini dapat diukur melalui skor yang didapatkan partisipan pada tahapan *establishment* pada alat ukur fokus karir dewasa.

Variabel keempat adalah tahapan *maintenance* yang dapat dijabarkan menjadi tahapan yang ditunjukkan dengan individu yang lebih fokus untuk memelihara konsep diri yang telah mereka miliki dan status pekerjaan yang tengah dijalani (Giannantonio & Hurley-Hanson, 2006). Secara operasional tahapan ini dapat didefinisikan dalam menjadi lebih realistis dalam melihat *career goal*nya. Tahapan ini dapat diukur melalui skor yang didapatkan partisipan pada tahapan *maintenance* pada alat ukur fokus karir dewasa.

Variabel kelima adalah *disengagement*. Konseptual dari *disengagement* adalah periode persiapan pensiun (Issacson & Brown, 1997). Operasional dari variabel ini adalah pada periode ini individu cenderung mulai melepaskan diri dari dunia pekerjaan (Issacson & Brown, 1997). Tahapan ini dapat diukur melalui skor yang didapatkan partisipan pada tahapan *disengagement* pada alat ukur fokus karir dewasa.