

# SELF EFFICACY, ASSERTIVENESS, DAN SELF ESTEEM TERHADAP KEINGINAN PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTIONS) PEGAWAI PADA BANK JATIM CABANG PAMEKASAN

Chamariyah, SE., MM.

## ABSTRAK

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berpindah. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) yang berujung kepada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Keinginan pindah kerja biasanya disebabkan oleh keinginan individu itu sendiri dan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor lain.

Tujuan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan; untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan, untuk mengetahui manakah antara *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan adalah : *Self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. Dibuktikan dengan nilai F sebesar 6.094 dan tingkat kemaknaannya  $p=0.001$  ( $p<0,05$ ). *Self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. Dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel. Variabel *self-efficacy* (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.240 dan signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,009 < 0,05$ . Variabel *assertiveness* (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4.186. tingkat signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Variabel *self-esteem* (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar 3.066. tingkat signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,009 < 0,05$ . *Assertiveness* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. Dibuktikan dengan nilai t hitung *assertiveness* yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel *self-efficacy* dan *self-esteem*.

**KATA KUNCI:** self efficacy, assertiveness, self esteem, keinginan berpindah kerja

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling krusial dalam sebuah organisasi, karena aspek-aspek aktivitas dalam organisasi ditentukan oleh kemampuan, motivasi dan efektivitas dari manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam operasi perusahaan baik tenaganya maupun pikirannya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan bagaimana manusia dalam perusahaan tersebut bertindak dan berperilaku. Kondisi dan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan sangat menentukan kinerja suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusianya dan yang tak kalah penting adalah meningkatkan kemampuan dari sumber daya tersebut.

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berpindah. Fenomena yang sering terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*) yang berujung kepada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Masalah *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas pada akhirnya sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. Tingkat *turnover* yang tinggi pada perusahaan mengakibatkan semakin banyak timbul berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Dampak lain dari *turnover* yang tinggi adalah pada penciptaan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Dampak-dampak tersebut mengakibatkan organisasi tidak efektif dan perlu melatih kembali individu atau karyawan baru. (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Individu akan berperilaku untuk membandingkan apa yang dia peroleh dengan yang diperoleh individu lain di tempat lain. Individu akan mengevaluasi berbagai alternative pekerjaan yang dia inginkan. Evaluasi tersebut pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar mengharapkan sesuatu yang memuaskan di tempat lain. *Turnover* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang dilihat dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Agus Arianto, 2001). Keinginan keluar dapat mengarah langsung pada *turnover* riil, individu memutuskan meninggalkan pekerjaan meskipun alternative pekerjaan lain tidak tersedia atau menyebabkan individu mencari pekerjaan lain yang lebih disukai.

*Turnover* terjadi hampir pada semua organisasi, yang biasanya disebabkan oleh keinginan individu itu sendiri dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain. Faktor-faktor tersebut diantaranya dapat berupa faktor organisasional (kondisi kerja) maupun faktor personal (psikologis individu). Psikologis disini meliputi

faktor kepribadian, motivasi, kepuasan, tekanan dan lain-lain yang sangat berpengaruh terhadap perilaku. Robbins (1996) menyebutkan bahwa kepribadian dapat menjelaskan perilaku dan meramal perilaku seseorang.

Dewasa ini banyak penelitian yang mengkaitkan aspek-aspek psikologi dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Berbagai penelitian mengenai perilaku keinginan berpindah kerja karyawan (*turnover intentions*) telah mengkaji pengaruh aspek-aspek kepribadian seperti terhadap *turnover*. Bahkan beberapa diantaranya menghubungkan secara langsung aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja (Troutmen *et.al.*, 2000).

Penelitian ini akan meneliti tiga aspek kepribadian yang dewasa ini sering disinggung dalam konteks organisasional. Aspek-aspek tersebut adalah *self-efficacy* (keefektifan diri), *assertiveness* (ketegasan) dan *self-esteem* (penghargaan diri). Kemudian penelitian ini akan menghubungkan aspek-aspek tersebut dengan keinginan untuk berpindah kerja (*turnover*) secara langsung.

*Self-efficacy* adalah keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut (Gist, 1992). *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif (Santrock, 2001). Menurut Wood dan Bandura (1989) individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan tekun melakukan sesuatu, memiliki sedikit keragu-raguan, dan melakukan aktivitas dan mencari tantangan baru. Dengan demikian individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung membawa karyawan pada keinginan untuk berpindah kerja dan mencoba suatu tantangan baru, karena dia merasa mampu untuk menunjukkan kemampuan profesionalnya.

*Assertiveness* merupakan ekspresi dari perasaan-perasaan, keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan, belajar bertindak atas dasar perasaan, keinginan dan kebutuhan orang disekitarnya (Taubman dalam Kelly, 1979). *Assertiveness* adalah suatu proses menunjukkan pikiran dan perasaan dalam hal meminta sesuatu dengan cara yang sesuai (Laussier, 1996). *Assertiveness* berdasarkan hasil penelitian Troutman *et.al.* (2000) dan Herawati (2002) menunjukkan hubungan positif dengan keinginan berpindah. *Assertiveness* berkaitan dengan rasa percaya diri individu untuk mengungkapkan emosinya secara spontan. Individu dengan *assertiveness* tinggi cenderung berani mengungkapkan perasaannya. Individu yang memiliki perasaan tersebut cenderung berani mengambil tindakan yang menurut dia benar. Apabila menemui suatu kondisi yang tidak disukai atau suatu kondisi yang menekan, maka akan langsung bereaksi. Reaksi yang terburuk adalah keluar dari pekerjaannya.

*Self-esteem* merupakan sejauh mana seseorang memandang positif atau negative atas diri mereka sendiri (Baron dan Greenberg, 1990). *Self-esteem* berkaitan dengan kepercayaan diri dan harapan yang besar untuk sukses. *Self-esteem* berhubungan dengan sifat optimis dan rendah tingkat kecemasan, *self-esteem* tinggi memperluas keinginan seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan dan tahap dalam menghadapi hambatan (Leary *et.al.*, 1995). *Self-esteem* menurut Robbins (1996) berkaitan langsung dengan keinginan untuk sukses. Seseorang dengan *self-esteem* tinggi yakin bahwa mereka memiliki kemampuan yang lebih yang diperlukan untuk berhasil. Seseorang dengan kepribadian ini cenderung berani mengambil resiko dalam memilih pekerjaan. Salah satu resiko

yang mungkin diambil adalah berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, karena mereka yakin memiliki kualitas dan karakter yang dibutuhkan.

*Turnover intentions* adalah keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Hamida, 1999). *Turnover intentions* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi, digambarkan sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indriantoro, 1999).

Penelitian yang dilakukan oleh Ming-Cheng Lai dan Yen-Chun Chen (2012) membahas kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik individu seperti *self efficacy*, *effort*, *job performance*, *job satisfaction*, dan *turnover intentions*. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* berpengaruh positif pada prestasi kerja, *self efficacy* berpengaruh positif pada kepuasan kerja, *effort berpengaruh positif* pada prestasi kerja dan kepuasan kerja, prestasi kerja berpengaruh negatif pada *turnover intentions*, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intentions*. Hasil ini mengindikasikan bahwa *turnover intentions* tidak dipengaruhi oleh prestasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Suharyanti (2003) meneliti aspek-aspek kepribadian seperti *self efficacy*, *self esteem* dan *assertiveness* terhadap *turnover intentions* dengan mediasi tekanan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy*, *self esteem* dan *assertiveness* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intentions*. *Self esteem* memiliki hubungan negatif tidak langsung dengan keinginan berpindah kerja. Tekanan kerja memiliki hubungan langsung dan tidak langsung dengan keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* dan *assertiveness* tidak memiliki hubungan signifikan dengan tekanan kerja. Tekanan kerja memiliki hubungan negatif signifikan dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Hasil penelitian mengindikasikan *self efficacy*, *self esteem* dan *assertiveness* yang tinggi dapat menurunkan tingkat depresi, kemudian kepuasan kerja akan meningkat. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya menjadi lebih loyal terhadap perusahaan dimana mereka bekerja.

Penelitian ini mencoba menganalisis *turnover intentions* dilihat dari sisi *self efficacy*, *assertiveness* dan *self esteem* secara langsung, tanpa melalui variabel mediasi. Menganalisis keinginan pindah kerja pegawai bisa dipengaruhi oleh aspek-aspek kepribadian seperti *self efficacy*, *assertiveness* dan *self esteem*.

Berdasarkan latar belakang di atas, mengilhami penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* terhadap keinginan pindah kerja (*turnover intentions*) pegawai”. Adapun lokasi penelitian adalah Bank Jatim Cabang Pamekasan, dimana penulis juga merupakan pegawai di Bank tersebut. Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara simultan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. 2) Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara parsial terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. 3) Untuk mengetahui manakah antara *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem*

yang mempunyai pengaruh dominan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan.

## TINJAUAN TEORI

### *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1986) *self-efficacy* adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Santrock, 2001). Sedangkan menurut Wilhite (1990) *self-efficacy* adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan.

*Self-efficacy* merupakan konstruk dari teori sosial kognitif yang merupakan timbal balik dimana perilaku, kesadaran, dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam bentuk yang dinamik (Bandura, 1986). Gist (1992) menjelaskan bahwa *self-efficacy* mengarah pada keyakinan mengenai kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran, dan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang menuntut. Terdapat tiga aspek dari definisi-definisi tersebut, pertama, *self-efficacy* merupakan ringkasan atau penilaian yang komprehensif atas persepsi kemampuan untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Kedua, *self-efficacy* merupakan konstruk yang dinamis. *Efficacy judgment* (anggapan akan kemampuan) berubah selama terjadi informasi baru dan pengalaman baru. Ketiga, *self-efficacy* (keyakinan akan kemampuan) melibatkan komponen mobilisasi. *Self-efficacy* menggambarkan proses yang lebih kompleks dan lebih membangkitkan yang berkaitan dengan pembentukan dan pengaturan kinerja yang adaptif pada kesesuaian situasi yang berubah.

*Self-efficacy* menurut Troutman *et.al.* (2000) mengarah pada penilaian kognitif yang kompleks mengenai kemampuan seseorang di masa yang akan datang untuk mengarahkan dan menjalankan aktivitas yang diperlukan untuk tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu Mayer dan Gellatly (1988) dalam Mitchel (1994) menunjukkan bahwa *self-efficacy* sebagai keyakinan yang digeneralkan yang berhubungan dengan kemampuan tugas yang relevan. Secara umum, *self-efficacy* mengarah pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu melakukan tugas tertentu.

Menurut Gist (1992) *self-efficacy* merupakan konsep pemotivasi yang penting. *Self-efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha, mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self-efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self-efficacy* (Bandura, 1986). Lebih lanjut Lee dan Bobke (1994) menyebutkan bahwa suasana hati dapat mempengaruhi *self-efficacy*, suasana hati yang gembira akan menyebabkan *self-efficacy* yang lebih tinggi.

*Self-efficacy* tidak muncul begitu saja dalam diri seseorang, Hjelle dan Zeigeier (1992) menjelaskan bahwa *self-efficacy* diperoleh atau dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut : 1) Pencapaian kinerja, 2) Pengalaman dari orang lain. Dengan melihat kesuksesan orang lain, dapat menumbuhkan persepsi *self-efficacy* yang kuat dalam hal bahwa mereka juga dapat melakukan aktivitas yang sama, 3) *Verbal persuasion*, yaitu meyakinkan orang lain bahwa kita memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, dan 4) Dorongan emosional. Tingkat dorongan emosional dalam menghadapi situasi yang mengancam dan menekan, akan mempengaruhi tingkat *self-efficacy*. Bila dorongan emosional rendah, maka akan meningkatkan keyakinan.

Sedangkan menurut Bandura (1986) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi sosial, dan keadaan fisiologis dan emosional. Keempat faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*-nya.

2. Pengalaman orang lain (*vicarious experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self-efficacy* tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self-efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi sosial (*social persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. *Self-efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

Sebagaimana dikatakan Bandura (1986) dalam tesis yang berjudul *Goal Orientation, Self-efficacy dan Prestasi Belajar pada Siswa Peserta dan Non Peserta Program Pengajaran Intensif di Sekolah* oleh Retno Wulansari tahun 2001, bahwa ada beberapa fungsi dari *self-efficacy* yaitu :

a. Pilihan perilaku

Dengan adanya *self-efficacy* yang dimiliki, individu akan menetapkan tindakan apa yang akan ia lakukan dalam menghadapi suatu tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

b. Pilihan karir

*Self-efficacy* merupakan mediator yang cukup berpengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Bila seseorang merasa mampu melaksanakan tugas-tugas dalam karir tertentu maka biasanya ia akan memilih karir tersebut.

c. Kuantitas usaha dan keinginan untuk bertahan pada suatu tugas

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi biasanya akan berusaha keras untuk menghadapi kesulitan dan bertahan dalam mengerjakan suatu tugas. Sedangkan individu yang mempunyai *self-efficacy* yang rendah akan terganggu oleh keraguan terhadap kemampuan diri dan mudah menyerah bila menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas.

d. Kualitas usaha

Penggunaan strategi dalam memproses suatu tugas secara lebih mendalam dan keterlibatan kognitif dalam belajar memiliki hubungan yang erat dengan *self-efficacy* yang tinggi.

### ***Assertiveness***

Perilaku asertif merupakan terjemahan dari istilah *assertiveness* atau *assertion*, yang artinya titik tengah antara perilaku non asertif dan perilaku agresif (Horgie, 1990). Stresterhim dan Boer (1980), mengatakan bahwa orang yang memiliki tingkah laku atau perilaku asertif orang yang berpendapat dari orientasi dari dalam, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat mengungkapkan pendapat dan ekspresi yang sebenarnya tanpa rasa takut dan berkomunikasi dengan orang lain secara lancar. Sebaliknya orang yang kurang asertif adalah mereka yang memiliki ciri terlalu mudah mengalah/ lemah, mudah tersinggung, cemas, kurang yakin pada [diri sendiri](#), sukar mengadakan komunikasi dengan orang lain, dan tidak bebas mengemukakan masalah. Menurut Suterlinah Sukaji (1983), perilaku asertif adalah [perilaku](#) seseorang dalam hubungan antar pribadi yang menyangkut ekspresi emosi yang tepat, jujur, relative terus terang, dan tanpa perasaan cemas terhadap orang lain. Sementara menurut Lange dan Jukubowski (1976), sebagaimana dirilis dalam situs [www.duniapsikologi.com](http://www.duniapsikologi.com), seperti yang dikutip oleh Calhoun (1990), *perilaku asertif* merupakan perilaku seseorang dalam mempertahankan hak pribadi serta mampu mengekspresikan pikiran, perasaan, dan keyakinan secara langsung dan jujur dengan cara yang tepat. Selanjutnya menurut Rimm dan Masters (1979), seperti yang dikutip Hargie (1990) mendefinisikan perilaku asertif sebagai perilaku antar pribadi yang bersifat jujur dan terus terang dalam mengekspresikan pikiran dan perasaan dengan mempertimbangkan pikiran dan kesejahteraan orang lain. Taubman (1976) yang dikutip oleh Kelley (1979) yang memberikan batasan *assertiveness* sebagai ekspresi dari perasaan-perasaan, keinginan-keinginan dan kebutuhan-kebutuhan, belajar bertindak atas dasar perasaan, keinginan dan kebutuhan orang disekitarnya. Sedangkan Rathus (1981) memberi batasan asertifitas sebagai kemampuan mengekspresikan perasaan, membela hak secara sah dan menolak permintaan yang dianggap tidak layak serta tidak menghina atau meremehkan orang lain.

Laussier (1996) mendefinisikan *assertiveness* sebagai suatu proses menunjukkan pikiran dan perasaan dalam hal meminta sesuatu dengan cara yang sesuai. Sementara itu, menurut Osborn dan Harris (1975) dalam Troutman *et.al.* (2000) *assertiveness* dicirikan oleh keyakinan dalam hubungan antara individu berkaitan dengan kecakapan untuk memperlihatkan emosi dan perasaannya secara spontan. *Assertiveness* seperti halnya *self-efficacy* biasanya melibatkan situasi yang tertentu daripada perilaku yang umum, misalnya seseorang yang *assertive* dalam situasi sosial tetapi tidak *assertive* di tempat kerja (Albert dan Emmons, 1990). Mereka juga menyebutkan bahwa seseorang dengan *assertive* tinggi akan



menunjukkan perilaku berikut ini : 1) melakukan sesuatu sesuai dengan kepentingan terbaik mereka sendiri, 2) bertahan untuk diri sendiri, 3) menggunakan hak pribadinya, dan 4) menampakkan perasaan secara jujur dan tenang. Disamping itu seseorang yang *assertive* akan menyadari dan menghormati hak dan kekuasaan orang lain. Herawati (2002) menyatakan bahwa perilaku *assertive* bukan merupakan perilaku bawaan dan bukan suatu karakter yang secara kebetulan muncul, tetapi perilaku *assertive* merupakan pola yang sebagian besar dipelajari untuk bereaksi atau tanggap terhadap situasi sosial, tempat orang yang bersangkutan mengembangkan diri.

Individu yang *assertive* biasanya akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya, walaupun ia tidak berhasil mencapainya, ia masih tetap menghargai dirinya dan mampu berterus terang. Orang yang *assertive* mempunyai pandangan yang positif tentang dirinya, mempunyai rasa percaya diri dan mempunyai hubungan yang jujur dengan orang lain. Lussier (1996) menyebutkan bahwa seseorang yang menggunakan perilaku *assertive* cenderung memiliki keyakinan akan diri sendiri (*self-concept*) yang positif. Mereka tidak diancam orang lain dan tidak membiarkan orang lain mengendalikan dirinya. *Assertiveness* merupakan cara yang efektif untuk mendapatkan apa yang diinginkan tanpa mengambil keuntungan dari orang lain.

### ***Self-Esteem***

Menurut Robbins (1996) *self-esteem* merupakan derajat suka atau tidak suka dari individu-individu terhadap diri mereka sendiri. Baron dan Greenberg (1990) menyebutkan bahwa *self-esteem* merupakan sejauh mana seseorang memandang positif atau negative atas diri mereka sendiri. Riset mengenai *self-esteem* memberikan beberapa wawasan yang menarik dalam perilaku organisasi, misalnya dikaitkannya *self-esteem* secara langsung dengan pengharapan untuk sukses.

*Self-esteem* berbeda dengan *self-efficacy*. *Self-esteem* mengarah pada kemampuan yang lebih umum dibandingkan dengan *self efficacy* yang berkaitan dengan kemampuan yang spesifik. *Self-esteem* dapat bersumber dari (Buss, 1995)

:

1. Aspek yang berhubungan dengan kepercayaan diri, antara lain penampilan; kemampuan seperti intelegensi, bakat dan keahlian; dan kekuasaan. *Self-esteem* diperoleh karena kemampuan untuk mengendalikan orang lain, karena status, uang, dan pengaruh lingkungan.
2. Aspek yang berhubungan dengan aspek kecintaan pada diri sendiri (*self-love*), antara lain berupa a) penghargaan sosial, yang dapat diperoleh dari kasih sayang orang sekitar, penghargaan atas kemampuan dan prestasi, kehormatan atas status, b) sumber dari pihak lain, dapat diperoleh dari perasaan menjadi bagian dari kebesaran kesuksesan orang lain yang berhubungan dengannya, dan bangga atas apa yang dimiliki seperti rumah, mobil, dan lain-lain, dan c) moralitas. Dalam hal ini *self esteem* diperoleh karena orang melihat kita dapat berperilaku jujur, adil, dan religius.

Leary *et.al.* (1995) menyebutkan *self-esteem* berkaitan dengan kepercayaan diri dan harapan yang besar untuk sukses. *Self-esteem* berhubungan dengan sifat optimis dan rendah tingkat kecemasan, *self-esteem* tinggi

memperluas keinginan seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan dan tahap dalam menghadapi hambatan.

Robbins (1996) menyatakan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi memiliki kecenderungan mengambil lebih banyak resiko dalam memilih pekerjaan dan berkemungkinan besar untuk mengambil tindakan populer, termasuk pindah kerja untuk mencapai suatu kesuksesan. Individu dengan *self-esteem* rendah cenderung mencari persetujuan dari orang lain dan menyesuaikan diri pada keyakinan-keyakinan dan perilaku dari orang yang mereka hormati. Mereka cenderung mempedulikan usaha untuk menyenangkan orang lain dan menghindari resiko.

Menurut Baron dan Greenberg (1990), individu dengan *self-esteem* tinggi percaya bahwa mereka memiliki karakter dan sifat yang diperlukan. Terdapat tiga kemungkinan bagi individu dengan *self-esteem* yaitu : 1) memiliki tingkat *job satisfaction* dan motivasi yang lebih tinggi, 2) menunjukkan tingkat yang lebih dalam berbagai tugas dan bidang, dan 3) lebih sukses dalam mengidentifikasi dan memperoleh pekerjaan yang sesuai. Sehingga mungkin pengaruh *self-esteem* terhadap *turnover* pegawai dapat negative maupun positif.

Menurut Coopersmith (1967, dalam Teti Nuraini S, 2004) tingkatan harga diri individu dapat dibedakan menjadi tiga golongan di mana setiap golongan memiliki karakteristik masing-masing. Dalam pembahasan ini, penulis hanya akan memaparkan karakteristik individu yang memiliki *self-esteem* tinggi. Karakteristik individu yang memiliki *self-esteem* tinggi yaitu:

1. Aktif dan dapat mengekspresikan diri dengan baik
2. Berprestasi dalam bidang akademis dan berhasil dalam hubungan sosial
3. Dapat menerima kritik dengan baik
4. Percaya pada persepsi dan dirinya sendiri
5. Keyakinan akan dirinya tidak hanya berdasarkan khayalannya, karena mempunyai kemampuan, kecakapan sosial, dan kualitas diri yang tinggi.
6. Tidak mudah terpengaruh pada penilaian orang lain mengenai sifat dan kepribadiannya, baik itu positif maupun negatif
7. Mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru
8. Memiliki tingkat kecemasan dan perasaan tidak aman rendah
9. Memiliki daya bertahan yang seimbang.

### **Keinginan Berpindah Kerja**

Keinginan berpindah kerja (*turnover intentions*) mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah kerja mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan meninggalkan organisasi (Suwandi dan Indriantoro, 1999). Lebih lanjut mereka menyebutkan bahwa *turnover* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain, mereka juga menggambarkan *turnover* sebagai pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi.

Menurut Harninda (1999:27): “keinginan berpindah kerja pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.” Pendapat tersebut menunjukkan bahwa keinginan untuk

berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Harnoto (2002:2) menyatakan: “keinginan berpindah kerja adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.” Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intentions* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Handoko (2000:322) menyatakan: “Perputaran (*turnover intentions*) merupakan tantangan khusus bagi pengembangan [sumber daya manusia](#). Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar.” Di lain pihak, dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan *turnover intentions*.

Menurut Harnoto (2002:2): “keinginan berpindah kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

#### 1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

#### 2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

#### 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

#### 4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

#### 5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Dampak *turnover* bagi organisasi. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila

seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam [proses seleksi karyawan](#), penarikan dan mempelajari penggantian.
- b. Biaya [latihan](#). Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi.
- e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
- g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

### **Perhitungan Turnover**

Tingkat *turnover* bisa dinyatakan dengan berbagai rumusan. Umumnya laju *turnover* dinyatakan dalam persentase yang mencakup jangka waktu tertentu. Andaikata suatu perusahaan memiliki rata-rata 800 tenaga kerja per bulan, di mana selama itu terjadi 16 kali karyawan keluar (*accession*) dan 24 kali pemecatan (*separation*). Maka *accession rate* adalah  $16/800 \times 100\% = 2\%$ , sedang *separation rate* adalah  $24/800 \times 100\% = 3\%$ . Dengan demikian tingkat penggantian atau *replacement rate* adalah sama dengan *accession rate* yakni 2%. Sebab replacement selalu harus seimbang dengan *accession rate*-nya. Hal ini berarti bahwa dengan keluarnya seorang pegawai/karyawan misalnya, harus segera diganti dengan seorang pegawai/karyawan baru sebagai penggantian replacement. Tingkat replacement tersebut sering pula disebut *net labour turnover*, yang menekankan pada biaya perputaran tenaga kerja untuk menarik dan melatih karyawan pengganti.

### **Hubungan *Self-Efficacy*, *Assertiveness*, dan *Self-Esteem* dengan keinginan Berpindah Kerja**

Berdasarkan penelitian Sager (1991) dan pernyataan Mager (1992) yang mengindikasikan bahwa *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* berhubungan terbalik dengan tekanan kerja. Sementara itu hasil penelitian dari Lusch & Serpkinci (1990) dan Zellar *et.al.* (2001) menunjukkan tekanan kerja berpengaruh secara berlawanan pada kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja sendiri berdasarkan hasil penelitian Reed *et.al.* (1994) dapat menurunkan keinginan berpindah kerja. Berdasarkan alasan tersebut terdapat kemungkinan variabel-variabel aspek kepribadian berpengaruh berlawanan pada keinginan berpindah kerja. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang sebelumnya melihat hubungan langsung aspek kepribadian dengan keinginan berpindah kerja. Penelitian ini lebih lanjut akan melihat model keseluruhan dan melihat hubungan yang sesungguhnya melalui regresi berganda.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Dalam arti luas, “turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan” (Ronodipuro dan Husnan, 1995: 34). Sedangkan Mobley (1999: 13), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah : “berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan”.

Hackett dan Betz (1981) dalam Troutman *et.al.* (2000) menyebutkan bahwa *self-efficacy* merupakan variabel yang dapat mempengaruhi pencapaian perilaku, akademik, dan keputusan karir, dan penyesuaian karir. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih giat dan tekun dalam berusaha untuk mencapai tujuan, bahkan pada saat berhadapan dengan hambatan dan tantangan. Di pihak lain seseorang dengan *self-efficacy* rendah akan mengurangi usahanya atau menyerah pada saat menghadapi masalah. Penelitian yang telah ada mengindikasikan *self-efficacy* merupakan variabel yang mungkin berpengaruh pada keinginan berpindah kerja karyawan (Saks, 1992 dalam Troutman *et.al.*, 2000).

Menurut Schaubroeck dan Merritt (1997) *self-efficacy* mempengaruhi kemampuan individual dan keinginan untuk melakukan pengendalian (*control*). Kontrol mungkin berguna hanya bagi orang yang percaya diri yang dapat menggunakan keyakinannya dan akan melakukannya secara efektif. Kemudian persepsi atas kontrol dalam situasi tertentu dan dalam perkiraan *self-efficacy* tertentu dalam menggunakan kontrol tersebut untuk berinteraksi secara menguntungkan dalam menentukan bagaimana akan menilai situasi dan seberapa banyak kesulitan akan diperoleh. Orang dengan *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk melakukan pengontrolan, seharusnya memiliki behavioral dan *psychological outcomes* yang lebih baik seperti pengendalian atas situasi yang menantang. Sebaliknya orang yang lemah dalam penggunaan kontrol mungkin akan meningkatkan situasi yang sulit.

Menurut Troutman *et.al.* (2000) perilaku *assertive* diperlukan pada saat melamar pekerjaan dengan resiko penolakan dan kegagalan yang tinggi. Terlebih lagi, *assertiveness* disebut sebagai suatu karakteristik penting bagi karyawan dalam merespon ketidakpastian dan resiko. Menurut Hackett dan Betz (1981) dalam Troutman *et.al.* (2000) seseorang yang lebih *assertive* akan lebih berkemampuan untuk menghadapi tantangan yang baru dan sulit. Hal ini memungkinkan seseorang dengan *assertiveness* tinggi senang mencari tantangan pekerjaan baru. Hal ini diperkuat oleh Troutman *et.al.* (2000) berdasarkan hasil penelitiannya yang memperlihatkan pengaruh *assertiveness* terhadap keinginan berpindah kerja karyawan.

Dalam konteks organisasional, *self-esteem* berhubungan dengan depresi, kecemasan dan motivasi. Lusch dan Serpinski (1990) menyatakan beberapa variabel perbedaan individu seperti *self-esteem* berhubungan dengan tekanan kerja. Ia juga menyebutkan bahwa seseorang dengan *self-esteem* rendah kemungkinan akan mengalami tekanan peran. Sementara itu Sager (1991)

mengungkapkan bahwa seseorang dengan *self-esteem* tinggi merasa yakin akan kemampuan dan keahliannya. Seseorang yang lebih yakin akan kemampuannya diharapkan akan mengalami tekanan kerja yang rendah. Robbins (1996) menyatakan bahwa individu dengan *self-esteem* tinggi memiliki kecenderungan mengambil lebih banyak resiko dalam memilih pekerjaan dan berkemungkinan besar untuk mengambil tindakan populer, termasuk berpindah kerja untuk mencapai suatu kesuksesan. Saks (2003) mengemukakan bahwa *self-esteem* merupakan komponen penting untuk sukses di segala bidang. Individu dengan *self-esteem* rendah cenderung mencari persetujuan orang lain dan menyesuaikan diri pada keyakinan-keyakinan perilaku dari orang yang mereka hormati. Mereka cenderung mempedulikan usaha menyenangkan orang lain dan menghindari resiko.

## **HIPOTESIS**

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. *Self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan.
2. *Self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan.
3. *Assertiveness* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel dibedakan menjadi dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat; Variabel bebas (X), yang terdiri dari : *self-efficacy* (X1), *assertiveness* (X2), dan *self-esteem* (X3); Variabel terikat (Y), yaitu keinginan berpindah kerja (*turnover*). Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah : *Self-efficacy* (X1), adalah keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang positif. Indikatornya adalah (Bandura, 1986) : 1) pengalaman keberhasilan, 2) pengalaman orang lain, 3) persuasi sosial, 4) keadaan fisiologis dan emosional. *Assertiveness* (X2), adalah suatu proses yang menunjukkan pikiran dan perasaan dalam hal meminta sesuatu dengan cara yang sesuai. Indikatornya adalah (Troutman,*et.al*, 2000) : 1) melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan pribadi, 2) bertahan untuk diri sendiri, 3) menggunakan hak pribadi, 4) menampakkan perasaan secara jujur dan tenang. *Self-esteem* (X3), merupakan sejauhmana seseorang memandang positif atau negative atas diri mereka sendiri. Indikatornya adalah (Teti Nuraini, 2004) : 1) aktif dan dapat mengekspresikan diri dengan baik, 2) berprestasi dalam bidang akademis dan berhasil dalam hubungan sosial, 3) dapat menerima kritik dengan baik, 4) percaya pada persepsi dan dirinya sendiri, 5) keyakinan akan dirinya karena mempunyai kemampuan, kecakapan sosial, dan kualitas diri, 6) tidak mudah terpengaruh pada penilaian orang lain, 7) mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, 8) memiliki tingkat kecemasan yang rendah, 9) memiliki daya bertahan yang seimbang. Keinginan berpindah kerja (Y), adalah tindakan yang mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi tapi belum diwujudkan dalam tindakan meninggalkan organisasi. Indikatornya adalah (Harnoto, 2002) : 1) absensi yang semakin meningkat, 2) mulai malas bekerja, 3) peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, 4) peningkatan protes terhadap atasan, 5) perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Populasi adalah keseluruhan obyek atau subyek penelitian. sedangkan sampel adalah sebagian atau keseluruhan dari populasi yang menjadi wakil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. Adapun jumlah keseluruhan pegawai adalah 50 orang. Semua populasi yang ada, penulis jadikan sampel penelitian, sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian, yang diberikan kepada responden, dengan pilihan jawaban tertutup. Hasil jawaban akan diolah dengan menggunakan *software* pengolahan data program SPSS. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan data-data atau dokumen-dokumen yang ada hubungannya langsung dengan subyek penelitian.

Teknik data yang digunakan adalah analisis berganda dengan menggunakan program SPSS, dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = keinginan berpindah kerja (*turnover*)

a = konstanta  
b1-b3 = koefisien regresi  
X1 = *self-efficacy*  
X2 = *assertiveness*  
X3 = *self-esteem*  
e = standar eror



## HASIL PENELITIAN

Pengaruh variabel bebas yaitu *self-efficacy* (X1), *assertiveness* (X2), dan *self-esteem* (X3), terhadap variabel terikat yaitu keinginan berpindah kerja pegawai (Y) pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, akan dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan bantuan program *Statistics for Products and Services Solution (SPSS) 16.0*. Didapat hasil sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel                                  | B     | t        | p        |
|---|-------|----------|----------|
| Konstanta                                 | 5.827 | 2.240    | 0.022    |
| X1  | 0.226 | 2.115    | 0.009    |
| X2  | 0.616 | 4.186    | 0,000    |
| X3  | 0.211 | 3.066    | 0,009    |
| R= 0.533      R <sup>2</sup> = 0.284      |       | F= 6.094 | p= 0,001 |
| Y= 5.827 + 0.226 X1 + 0,616 X2 + 0,211 X3 |       |          |          |

Sumber : Data primer diolah

berdasarkan di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah :

$$Y = 5.827 + 0.226 X1 + 0.616 X2 + 0.211 X3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5.827 artinya bahwa *self-efficacy* (X1), *assertiveness* (X2), dan *self-esteem* (X3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya keinginan berpindah kerja (Y) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan adalah 5.827.
2. Angka 0.226 X1 artinya bahwa apabila ada peningkatan *self-efficacy* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan keinginan berpindah kerja (Y) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan sebesar 0.226 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya (*assertiveness* dan *self-esteem*) adalah konstan.
3. Angka 0.616 X2 artinya bahwa apabila ada peningkatan *assertiveness* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan keinginan berpindah kerja (Y) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan sebesar 0.616 satuan dengan asumsi variabel bebas lain (*self-efficacy* dan *self-esteem*) adalah konstan.
4. Angka 0.211 X3 artinya adalah bahwa apabila ada peningkatan *self-esteem* sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan keinginan berpindah kerja (Y) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan sebesar 0.211 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya (*self-efficacy* dan *assertiveness*) adalah konstan/tetap.

Dari persamaan tersebut bisa dijelaskan bahwa nilai p (sig) = 0,001 yang berarti <0,05, maka secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yang terdiri dari *self-efficacy* (X1), *assertiveness* (X2), dan *self-esteem* (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai (Y) pada Bank Jatim Cabang Pamekasan.

Variasi perubahan nilai variabel terikat (Y) yaitu keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara simultan mempunyai nilai sebesar 23,8% (Adjusted

$R^2 = 0.238$ ) sedangkan sisanya 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel-variabel yang diuraikan dalam penelitian ini.

Nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0.533 dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem*, maka akan semakin tinggi pula keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan.

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat diketahui bahwa pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) adalah sebagai berikut : dari tiga variabel bebas diatas, semuanya memiliki hubungan yang positif dengan variabel terikat dan tidak ada yang mempunyai hubungan negatif (-). Pengaruh positif (+) menunjukkan bahwa keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan akan berubah seiring dengan perubahan-perubahan tersebut. Untuk mengetahui lebih jauh bahwa hasil analisis data tersebut memang benar dalam arti mampu menjelaskan model yang dipergunakan, maka perlu dijelaskan hasil analisis data tersebut dengan menggunakan uji F.

Nilai F secara keseluruhan (F hitung) adalah sebesar 6.094 dan mempunyai nilai signifikansi atau angka tingkat kemaknaannya  $p=0.001$  ( $p<0,05$ ). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama penelitian ini yang berbunyi “*Self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai (Y) pada Bank Jatim Cabang Pamekasan” ternyata terbukti bermakna dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui kemaknaan pengaruh antara variabel-variabel bebas tersebut secara serentak terhadap variabel-variabel terikatnya dapat dilakukan dengan melihat angka tingkat kemaknaannya (p). Pada tabel 4.5. terlihat bahwa tingkat kemaknaannya yaitu  $p=0,001$  atau  $p<0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel-variabel bebas yang diteliti memang benar mampu menjelaskan variabel-variabel terikat secara bermakna.

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (R) sebesar 0.533 atau 53,3% menunjukkan bahwa hubungan antar variabel-variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dapat dikategorikan cukup tinggi, karena besarnya koefisien korelasi tersebut hampir mendekati angka 1. Diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai angka 100% atau 1, baik positif maupun negatif. Nilai koefisien determinasi secara keseluruhan (F hitung) sebesar 0.238 atau 23,8% menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 23,8%, sedangkan sisanya yang lain dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yaitu sebesar 76,2%.

Berikutnya, akan dilakukan pengujian parsial dengan menggunakan uji t. Berdasarkan tabel di atas, untuk pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut : Secara parsial variabel *self-efficacy* (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.240. Tingkat signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,009 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel *self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Secara parsial variabel *assertiveness* (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4.186. tingkat signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel *assertiveness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan

berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Secara parsial variabel *self-esteem* (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar 3.066. tingkat signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,009 < 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial variabel *self-esteem* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan.

Berdasarkan pada hasil pengujian parsial dengan menggunakan uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah *assertiveness* yang dibuktikan dengan nilai t hitung tertinggi yaitu sebesar 4.186 dengan tingkat signifikansi 0,009.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial di atas terlihat bahwa dari keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh bermakna terhadap variabel terikat yaitu keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. Pengaruh bermakna terhadap variabel kepuasan kerja karyawan tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi bahwa “*Self-efficacy, assertiveness, dan self-esteem* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan”, terbukti benar dan diterima.

Variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat adalah *assertiveness* (X2). Hal ini terbukti karena variabel *assertiveness* (X2) mempunyai nilai t hitung paling besar yaitu 4.186 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi “*Assertiveness* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan” terbukti benar dan diterima.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil penelitian di atas diketahui bahwa *self-efficacy, assertiveness, dan self-esteem* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 6.094 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ). Kontribusi pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel tersebut sebesar 23,8%.

Keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat ini bisa dikatakan kurang kuat yaitu sebesar 0.238 yang berarti bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 23,8%. Keadaan seperti ini menunjukkan bahwa faktor *self-efficacy, assertiveness, dan self-esteem* mempunyai pengaruh sebesar 23,8 % terhadap keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, sedangkan sisanya yaitu 76,2% pengaruhnya ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang belum dibahas dalam penelitian ini seperti tekanan kerja dan tingkat kepuasan kerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sager (1991) dan pernyataan Mager (1992) yang mengindikasikan bahwa *self-efficacy, assertiveness, dan self-esteem* berhubungan terbalik dengan tekanan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Reed *et.al* (1994) menyatakan bahwa keinginan berpindah kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang berasal dari aspek-aspek kepribadian.

Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa variabel assertiveness (X2) memiliki pengaruh dominan terhadap keinginan berpindah kerja pegawai pada Bank Jatim Cabang Pamekasan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung assertiveness berada pada urutan tertinggi yaitu sebesar 4.186 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Troutman et.al (2000) bahwa perilaku assertive diperlukan pada saat melamar pekerjaan dengan resiko penolakan dan kegagalan yang tinggi. Terlebih lagi, assertiveness disebut sebagai suatu karakteristik penting bagi karyawan dalam merespon ketidakpastian dan resiko. Menurut Hacket dan Betz (1981) dalam Troutman et.al. (2000) seseorang yang lebih assertive akan lebih berkemampuan untuk menghadapi tantangan yang baru dan sulit. Hal ini memungkinkan seseorang dengan assertiveness tinggi senang mencari tantangan pekerjaan baru. Hal ini diperkuat oleh Troutman et.al. (2000) berdasarkan hasil penelitiannya yang memperlihatkan pengaruh assertiveness terhadap keinginan berpindah kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang bisa dikemukakan dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah : *Self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. Dibuktikan dengan nilai F sebesar 6.094 dan tingkat kemaknaannya  $p=0.001$  ( $p<0,05$ ). *Self-efficacy*, *assertiveness*, dan *self-esteem* secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. Dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel. Variabel *self-efficacy* (X1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.240 dan signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,009 < 0,05$ . Variabel *assertiveness* (X2) mempunyai nilai t hitung sebesar 4.186. tingkat signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,000 < 0,05$ . Variabel *self-esteem* (X3) mempunyai nilai t hitung sebesar 3.066. tingkat signifikansi menunjukkan nilai  $p = 0,009 < 0,05$ . *Assertiveness* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap keinginan berpindah kerja (*turnover*) pegawai Bank Jatim Cabang Pamekasan. Dibuktikan dengan nilai t hitung *assertiveness* yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel *self-efficacy* dan *self-esteem*.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, terlihat bahwa pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas termasuk sangat kecil dalam mempengaruhi tingkat keinginan berpindah kerja pegawai. Oleh karena itu perlu diwaspadai variabel-variabel lain selain dalam penelitian ini yang memberi kemungkinan adanya tanda-tanda keinginan pindah kerja seperti stress kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (1986) *Social Fundation of Thought and Action : Asoial Cognitive Theory*. Engle Wood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall
- Barlow, David H & Durand, V. Mark. (2005). *Abnormal Psychology An Integrative Approach*. Belmont, USA: Thomson Learning, Inc.
- Baron, Robert A, Branscombe, Nyla R & Byrne, Donn. (2008).. *Social Psychology 12th Edition*. New York: Pearson Education, Inc.
- Ersi, Vera. (2004). *Pengaruh Self-esteem dan The Love of Money Terhadap Perilaku Membeli Barang Berdasarkan Merek*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Garg, Rashmi et.al. (2005). Parenting Style and Academic Achievement for East Indian and Canadian Adolescents. *Journal of Comparative Family Studies*, 36, 653-661
- Herawati. (2002). *Pengaruh Self-Efficacy, Assertiveness, Stress dan Gender Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Kerja*. Tesis UGM
- H. Kernis, Michael. (2001). Following The Trail from Narcissism to Fragile Self-Esteem. *Psychological Inquiry*, Vol.12, No. 64, 223-225
- Mager, RF. (1992). *No Self-Efficacy, No Performance*.
- Ming-Cheng Lai and Yen-Chun Chen. (2012). *Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance*. International Journal of Innovation, Management and Technology. Vol.3 No.4 August 2012 dalam <http://www.ijimt.org/papers/260-CM237.pdf>
- Rooselvelt, E. *Peak Performance, Self-Esteem, and Self-Efficacy*. [www.google.com](http://www.google.com)
- Sager, JK. (1991). *Reducing Sales Manager Job Stress*. *The Journal of Business and Industrial Marketing*. Vol 6. 3 – 4. Pp 5 – 14
- Suharyanti, Retno. (2003). *Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, dan Self Esteem Terhadap Keinginan Auditor Berpindah Kerja Dengan Mediasi Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja*. Tesis. Semarang: Undip
- Suwandi & Indriantoro. (1999). *Pengaruh Model Turnover Pasewark & Strawser : Studi Empiris Pada Lingkungan Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 2 No. 2 pp. 173 – 195
- Teti Nuraini. (2004). *Gambaran Harga Diri dan Frekuensi Teasing pada Remaja*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Troutman, et.al. (2000). *The Effects of Self-Efficacy, Assertiveness, Stress and Gender On Intention To Turnover in Public Accounting*. *The Journal of Applied Business Research*. Vol. 16 No. 3. pp. 63 – 74  
[www.duniapsikologi.com](http://www.duniapsikologi.com)