

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan. Hal ini berarti bahwa setiap manusia Indonesia berhak mendapatkannya dan diharapkan untuk selalu berkembang dengan pendidikan. Pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri tiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupan. Menjadi seorang yang terdidik sangat penting. Manusia dididik menjadi orang yang berguna baik bagi negara, nusa dan bangsa. Pendidikan pertama kali didapatkan di lingkungan keluarga (Pendidikan Informal), lingkungan sekolah (Pendidikan Formal), dan lingkungan masyarakat (Pendidikan Nonformal) (Kurniawati, 2010).

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan/atau vokasi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional/Bagian Keempat/Pendidikan Tinggi/Pasal 19 dan Pasal 20). Setiap orang berhak untuk menempuh pendidikan, begitupun bagi yang telah menyelesaikan pendidikan formal

S1 berhak untuk melanjutkan studi ke tahap yang lebih tinggi yaitu pendidikan tinggi S2. Pendidikan S2 terbagi menjadi bidang keilmuan dan terapan yang dapat dipilih oleh setiap calon sesuai dengan minatnya. Berbagai alasan orang dalam menempuh pendidikan S2 adalah menambah pengalaman, pengetahuan yang lebih mendalam, keahlian yang lebih spesifik, dan penghasilan yang dapat meningkat. Dalam hal ini setiap orang yang akan menempuh pendidikan S2 harus memenuhi setiap persyaratan. Persyaratan tersebut berbeda-beda tergantung dari universitas yang mengadakan pendidikan tersebut. Hal yang biasanya menjadi persyaratan adalah nilai IPK minimal, nilai TOEFL, minimal harus telah menyelesaikan pendidikan S1, menyerahkan portofolio, surat rekomendasi, waktu, dan biaya. Persyaratan tersebut sulit untuk dipenuhi sehingga harus dipersiapkan sebaik mungkin oleh orang yang ingin melanjutkan studinya baik dalam bentuk perilaku yang sesuai dengan tujuan maupun kematangan perencanaan agar tujuannya tersebut dapat tercapai.

Di dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. SDM yang berkualitas menjadi salah satu faktor kunci kesuksesan perusahaan. Salah satu cara bagi SDM untuk memiliki keterampilan serta daya saing tinggi dalam pasar global adalah dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang S2. Hal ini pun berlaku bagi

karyawan perusahaan “X” di Kota Bandung yang bergerak pada bidang seni dan desain. Dari awal berdiri pada tahun 2011 hingga sekarang, perusahaan “X” telah berupaya untuk menjadi perusahaan yang berkembang pada bidangnya. Upaya ini dilakukan melalui pematapan manajemen dan peningkatan kualitas SDM sebagai penggerak perusahaan. Sumber daya manusia pada bidang desain yang mampu lebih kreatif, mampu melakukan pekerjaan secara efisien, mampu melihat peluang, mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai pada jamannya diharapkan dapat diwujudkan dengan cara melanjutkan pendidikan S2. Perusahaan “X” terbagi menjadi tiga divisi yaitu *Built environment, Branding Strategy & Multimedia*, dan *Program / Cultural Acts*. Ranah pekerjaan perusahaan “X” adalah bidang arsitektur, desain interior, desain produk, pembuatan web dan aplikasi (Perusahaan “X”, 2011).

Melalui survey yang dilakukan peneliti dengan metode wawancara terhadap 5 karyawan perusahaan “X” diperoleh hasil sebagai berikut. Sebanyak 5 karyawan memiliki niat untuk melanjutkan pendidikan S2. Sebanyak 4 karyawan menyatakan bahwa melanjutkan pendidikan S2 dapat menambah *link* dan wawasan karena banyak bertemu orang baru dengan bidang keilmuan yang sama serta mendapatkan banyak ilmu baru yang lebih mendetail dan spesifik yang berguna bagi pekerjaan dan diri mereka, sehingga karyawan meyakini bahwa melanjutkan pendidikan S2 adalah sesuatu yang menguntungkan. Sebanyak 1 karyawan menyatakan bahwa melanjutkan pendidikan S2 diyakini dapat mendatangkan

keuntungan karena gelar tersebut dapat digunakan untuk mencari pekerjaan dengan jabatan yang lebih baik.

Dari hasil survey awal, sebanyak 3 karyawan menyatakan terdapat komentar positif, dukungan, dan tuntutan dari orang-orang sekitar terhadap niat untuk melanjutkan pendidikan S2. Orang-orang sekitar banyak memberikan saran dan karyawan pun bersedia mengikuti tuntutan tersebut. Sedangkan 2 karyawan menyatakan bahwa orang-orang disekitarnya tidak pernah berkomentar atau menuntut mereka untuk melanjutkan pendidikan S2.

Melalui survey awal juga diperoleh hasil bahwa 2 karyawan menyatakan melanjutkan pendidikan S2 merupakan hal yang sulit. Menurut mereka sulitnya mencari waktu yang tepat, memenuhi persyaratan, mengumpulkan biaya, serta malas untuk mengerjakan dan mengumpulkan persyaratan karena sudah terlalu lelah bekerja. Sebaliknya 3 karyawan menyatakan bahwa melanjutkan pendidikan S2 bukan merupakan hal yang sulit. Mereka akan berusaha untuk memenuhi semua persyaratan, mengumpulkan biaya, dan mencari waktu yang tepat.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menemukan suatu fenomena yang menggambarkan adanya permasalahan dalam hal niat karyawan Perusahaan “X” di Kota Bandung untuk melanjutkan pendidikan S2. Berdasarkan teori *planned behavior* (Ajzen, 2005) bahwa niat dalam mengerahkan usaha untuk melakukan suatu perilaku (*intention*), termasuk niat untuk melanjutkan pendidikan S2 dipengaruhi oleh determinan-

determinan *intention* yaitu : *attitude toward the behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control*. *Attitude toward the behavior* yaitu *attitude* yang berhubungan dengan evaluasi positif atau negatif dari perilaku yang ditampilkan. *Subjective norms*, yaitu persepsi individu mengenai tuntutan dari orang-orang yang signifikan baginya (*important others*) untuk menampilkan atau tidak menampilkan suatu perilaku dan kesediaan individu untuk mematuhi orang-orang tersebut. *Perceived behavioral control*, mengacu pada persepsi seseorang terhadap kemampuan mereka untuk menampilkan perilaku tertentu. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gambaran *intention* dan determinan-determinannya dalam melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2 pada karyawan Perusahaan “X” di Kota Bandung.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi permasalahan pada penelitian ini adalah :

Bagaimanakah pengaruh determinan-determinan *intention* terhadap *intention* dan hubungan antar determinan-determinan *intention* pada karyawan perusahaan “X” di Kota Bandung dalam melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2 ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

- Maksud penelitian ini adalah untuk melihat tentang pengaruh mengenai determinan-determinan *intention* dalam melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2 pada karyawan perusahaan “X” di Kota Bandung.
- Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kekuatan pengaruh determinan-determinan *intention* terhadap *intention*, dan hubungan antar determinan-determinan *intention* dalam melakukan usaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 pada karyawan perusahaan “X” di Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- Menambah informasi mengenai gambaran *Intention* dan determinan-determinannya dari teori *planned behavior* kepada peneliti-peneliti lain, khususnya dalam bidang kajian psikologi industri dan psikologi perkembangan.
- Menambah informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai *planned behavior* dalam melakukan usaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 pada karyawan perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

- Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai *intention* serta determinan-determinan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan “X” di

Kota Bandung untuk melanjutkan pendidikan S2 , dalam rangka memberikan dukungan, memotivasi, dan memfasilitasi karyawan sehingga karyawan dapat memiliki *intention* yang kuat dalam melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2.

- Memberikan informasi kepada karyawan sendiri mengenai *intention* serta determinan-determinannya dalam melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2 dalam rangka memperkuat *intention* karyawan untuk melakukan usaha melanjutkan pendidikan S2.

1.5 Kerangka Pemikiran

Saat ini perusahaan-perusahaan bersaing dengan ketat sehingga membutuhkan inovasi dan mengharuskan karyawan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, salah satunya adalah pendidikan S2. Dengan melanjutkan pendidikan S2, karyawan lebih fokus pada sebuah bidang keahlian yang lebih mendalam. Karyawan Perusahaan “X” di Kota Bandung yang berada pada tahap perkembangan dewasa awal mengalami tuntutan untuk melanjutkan pendidikan. Bagi mereka memang tidak mudah untuk mewujudkan keinginan melanjutkan pendidikan S2. Diperlukan niat yang kuat, kesempatan, pengorbanan waktu dan biaya untuk memenuhi persyaratan. Mereka harus mempersiapkan rangkuman hasil karya, surat rekomendasi, nilai-nilai yang memenuhi standar, dan harus melewati beberapa tahap seleksi untuk menguji kemampuan mereka.

Hal-hal itu harus dipersiapkan sebaik mungkin disertai pemikiran yang matang untuk mendaftar pendidikan S2.

Individu dewasa awal berada pada tahap berpikir akhir, yaitu formal operational (Piaget dalam Santrock, 1983). Di masa ini seseorang memiliki kemampuan untuk berpikir secara logis dan pragmatis dalam mencari solusi dari suatu masalah (Piaget dalam Santrock, 1983). Mereka dapat merencanakan dan menghipotesiskan masalah dengan cara yang lebih sistematis. Selain itu, pada masa ini individu meningkatkan pengetahuan mereka pada area yang spesifik. Karyawan Perusahaan “X” dapat meningkatkan pengetahuan mereka pada area spesifik dengan cara melanjutkan pendidikan S2.

Dalam mewujudkan keinginan untuk melanjutkan pendidikan S2, Karyawan perlu memiliki niat untuk menampilkan perilaku tersebut. Menurut Icek Ajzen (2005), individu berperilaku berdasarkan akal sehat dan selalu mempertimbangkan dampak dari perilaku tersebut. Hal ini yang membuat seseorang berniat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Di dalam teori *planned behavior*, niat seseorang untuk menampilkan suatu perilaku disebut *intention*. *Intention* adalah suatu keputusan untuk mengerahkan usaha untuk menampilkan suatu perilaku. *Intention* seseorang dipengaruhi oleh tiga determinan, yaitu *attitude toward the behavior*, *subjective norms* dan *perceived behavioral control*.

Determinan pertama adalah *attitude toward the behavior*. *Attitude toward the behavior* didasari oleh *behavioral belief*, yaitu keyakinan

mengenai evaluasi dari konsekuensi dalam menampilkan suatu perilaku (Icek Ajzen, 2005). Jika karyawan memiliki *attitude toward the behavior* yang positif terhadap usaha untuk melanjutkan pendidikan S2, maka karyawan akan memiliki keyakinan bahwa berusaha untuk melanjutkan pendidikan S2 adalah sesuatu yang menguntungkan dan jika pengalaman karyawan tersebut menunjukkan bahwa tingkah laku tersebut menguntungkan, maka karyawan akan memiliki sikap *favorable* terhadap perilaku melanjutkan pendidikan S2. Karyawan tersebut akan menyukai untuk berusaha melengkapi persyaratan pendidikan S2, mengerjakan segala kebutuhan pendaftaran dan mempersiapkan diri dengan baik. Tetapi, jika karyawan memiliki *attitude toward the behavior* yang negatif, karyawan akan memiliki keyakinan bahwa melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2 akan merugikan dan jika pengalaman pegawai tersebut menunjukkan bahwa tingkah laku tersebut ternyata merugikan maka karyawan akan memiliki sikap *unfavorable* sehingga karyawan menjadi tidak bersemangat untuk melengkapi persyaratan pendidikan S2, mengerjakan segala kebutuhan pendaftaran dan juga mempersiapkan diri dengan baik.

Determinan yang kedua adalah *subjective norms*. *Subjective norms* didasari oleh *normative belief*, yaitu keyakinan seseorang bahwa orang-orang yang penting baginya akan menuntut individu untuk menunjukkan suatu tingkah laku dan individu tersebut bersedia untuk mematuhi tuntutan orang-orang yang signifikan (Icek Ajzen, 2005). Karyawan yang memiliki

subjective norms yang positif akan memiliki keyakinan bahwa orang-orang yang penting bagi mereka, seperti orang tua, sahabat, ataupun rekan kerja menuntut mereka dalam melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2 dan karyawan juga bersedia mematuhi orang-orang tersebut. Tetapi, jika karyawan memiliki *subjective norms* yang negatif, maka karyawan memiliki keyakinan bahwa orang-orang yang penting baginya tidak menuntut mereka dalam melakukan usaha untuk melanjutkan pendidikan S2 dan karyawan bersedia mematuhi tuntutan orang-orang tersebut.

Determinan *intention* yang ketiga adalah *perceived behavioral control*. *Perceived behavioral control* didasari oleh *control belief*, yaitu keyakinan individu bahwa dia memilih untuk menampilkan atau tidak menampilkan suatu perilaku (Icek Ajzen, 2005). Karyawan yang memiliki *perceived behavioral control* yang positif berarti memiliki keyakinan bahwa diri mereka mempunyai kemampuan untuk melanjutkan pendidikan S2. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *perceived behavioral control* negatif memiliki keyakinan bahwa diri mereka tidak mempunyai kemampuan untuk melanjutkan pendidikan S2.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *beliefs* karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain : informasi yang diketahui oleh karyawan mengenai pendidikan S2, kemampuan, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman, emosi, dan pengetahuan. Hal-hal di atas dapat mempengaruhi *beliefs* yang dipegang oleh karyawan kemudian mempengaruhi ketiga

determinan dan akhirnya turut mempengaruhi *intention* karyawan untuk melanjutkan pendidikan S2.

Attitude toward the behavior, *subjective norms* dan *perceived behavioral control* saling berhubungan satu sama lain. *Attitude toward the behavior*, *subjective norms* dan *perceived behavioral control* dapat memiliki hubungan timbal balik yang positif atau negatif. Sebagai contoh, jika dalam diri karyawan memiliki korelasi yang positif antara *subjective norms* dan *attitude toward the behavior*, artinya, apabila karyawan memiliki keyakinan mengenai tuntutan dari orang-orang yang penting baginya seperti orang tua, sahabat, ataupun rekan kerja dan memiliki kesediaan untuk mematuhi tuntutan tersebut maka ia akan memiliki sikap *favorable* untuk melanjutkan pendidikan S2. Sebaliknya, jika karyawan memiliki keyakinan bahwa orang-orang yang penting baginya tidak menuntut dan karyawan memiliki kesediaan untuk mematuhi orang-orang tersebut, maka karyawan akan memiliki sikap yang *unfavorable* untuk melanjutkan pendidikan S2. Jika karyawan memiliki korelasi yang negatif antara *subjective norms* dan *attitude toward the behavior*, artinya karyawan memiliki keyakinan mengenai tuntutan dari orang-orang yang penting baginya dan memiliki kesediaan untuk mematuhi tuntutan tersebut maka karyawan akan memiliki sikap *unfavorable* untuk melanjutkan pendidikan S2. Sebaliknya, jika karyawan memiliki keyakinan bahwa orang-orang yang penting baginya kurang menuntut dan karyawan

memiliki kesediaan untuk mematuhi tuntutan tersebut maka karyawan akan memiliki sikap yang *favorable* untuk melanjutkan pendidikan S2.

Jika dalam diri karyawan memiliki korelasi yang positif antara *perceived behavioral control* dan *attitude toward the behavior*, artinya apabila pegawai memiliki keyakinan bahwa diri mereka mampu melakukan usaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 maka karyawan akan memiliki sikap *favorable* untuk melanjutkan pendidikan S2. Demikian juga sebaliknya, jika karyawan memiliki keyakinan mereka tidak mampu melakukan usaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2, maka karyawan akan memiliki sikap yang *unfavorable* untuk melanjutkan pendidikan S2. Jika karyawan memiliki korelasi yang negatif antara *perceived behavioral control* dan *attitude toward the behavior*, artinya apabila karyawan memiliki keyakinan bahwa diri mereka mampu melakukan usaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 maka karyawan akan memiliki sikap *unfavorable* untuk melanjutkan pendidikan S2, sebaliknya, jika karyawan memiliki keyakinan mereka tidak mampu melakukan usaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 maka karyawan akan memiliki sikap yang *favorable* untuk melanjutkan pendidikan S2.

Jika dalam diri karyawan memiliki korelasi yang positif antara *subjective norms* dan *perceived behavioral control*, artinya, apabila karyawan memiliki keyakinan mengenai tuntutan dari orang-orang yang penting baginya seperti orang tua, sahabat, ataupun rekan kerja dan memiliki kesediaan untuk mematuhi tuntutan tersebut maka karyawan

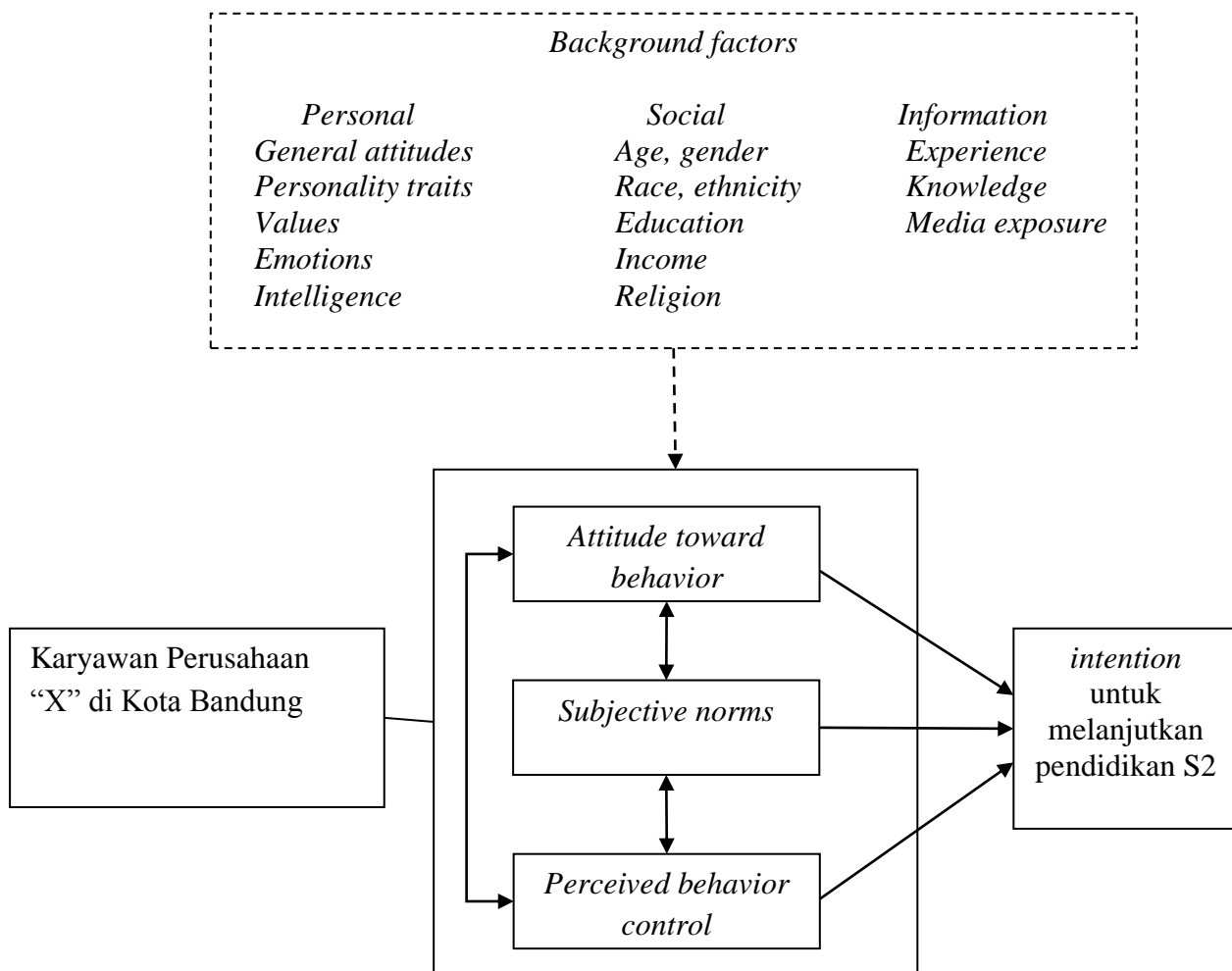
akan memiliki *perceived behavioral control* yang positif untuk melanjutkan pendidikan S2. Demikian juga sebaliknya, jika karyawan memiliki keyakinan bahwa orang-orang yang penting baginya tidak menuntut dan karyawan memiliki kesediaan untuk mematuhi orang-orang tersebut, maka karyawan akan memiliki *perceived behavioral control* yang negatif untuk melanjutkan pendidikan S2. Jika karyawan memiliki korelasi yang negatif antara *subjective norms* dan *perceived behavioral control*, artinya karyawan memiliki keyakinan mengenai tuntutan dari orang-orang yang penting baginya dan memiliki kesediaan untuk mematuhi tuntutan tersebut maka karyawan akan memiliki *perceived behavioral control* yang negatif untuk melanjutkan pendidikan S2. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan memiliki persepsi bahwa orang-orang yang penting baginya kurang menuntut dan karyawan memiliki kesediaan untuk mematuhi tuntutan tersebut maka karyawan akan memiliki *perceived behavioral control* yang positif untuk melanjutkan pendidikan S2.

Ketiga determinan akan mempengaruhi kuat atau lemahnya *intention* yang sudah ada dalam diri karyawan dalam menampilkan suatu perilaku. Apabila *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavior control* memiliki kekuatan yang positif, seperti karyawan mempersepsi bahwa berusaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 adalah sesuatu yang menguntungkan, adanya tuntutan dari orang-orang yang signifikan seperti orang tua, sahabat, ataupun rekan kerja dan menilai tuntutan itu sebagai nilai yang positif untuk dirinya,

karyawan menghayati dirinya mampu melengkapi persyaratan pendidikan S2 dan mengerjakan segala kebutuhan pendaftaran, maka *intention* karyawan untuk melanjutkan pendidikan S2 menjadi kuat.

Sebaliknya, apabila *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavior control* memiliki kekuatan yang negatif, maka karyawan memiliki *beliefs* bahwa usaha untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 adalah sesuatu yang tidak menguntungkan, orang-orang yang signifikan tidak menuntut untuk melanjutkan pendidikan S2, karyawan memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak mampu untuk melanjutkan pendidikan S2, maka *intention* pegawai untuk melanjutkan pendidikan S2 menjadi lemah.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh dari ketiga determinan intention terhadap intention karyawan perusahaan “X” di Kota Bandung untuk melanjutkan pendidikan S2. Skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



1.1 Skema Kerangka Pemikiran

1.6. Asumsi

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengasumsikan bahwa :

1. Karyawan di perusahaan “X” di Kota Bandung memiliki *intention* yang kuat atau lemah untuk melanjutkan pendidikan S2.
2. Kuat lemahnya *intention* karyawan perusahaan “X” di Kota Bandung dipengaruhi oleh determinan-determinan *attitude toward the behavior*, *subjective norm* dan *perceived behavioral control* yang berbeda-beda.
3. Ketiga determinan *attitude toward the behavior*, *subjective norm* dan *perceived behavioral control* yang berpengaruh terhadap *intention* karyawan yang akan melanjutkan pendidikan S2 saling berkorelasi.