

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak dalam organisasi di dalam institusi maupun perusahaan. Selain itu, pekerja tersebut berfungsi sebagai suatu aset dalam organisasi yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ansory & Indrasari, 2018). Armstrong dan Taylor (2014) menjelaskan sumber daya manusia merupakan suatu substansi yang terdiri dari kumpulan pengetahuan, seperti keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang agar tercipta suatu nilai, sehingga organisasi perlu mencari cara untuk menarik, mempertahankan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki. Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan sumber daya manusia merupakan suatu sistem formal di organisasi dimana bakat dan potensi seseorang dipastikan dapat dikembangkan secara efisien dan efektif agar target dari organisasi dapat tercapai.

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas di dalam bagian-bagiannya terutama sumber daya manusia (SDM). Mutu SDM perlu ditingkatkan karena karyawan berfungsi sebagai penggerak utama perusahaan dan harus dijaga dengan baik agar potensi mereka dapat dimaksimalkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (Sari *et al.*, 2018). Menurut Daulay *et al.* (2019) berjalannya organisasi tidak terlepas dari para karyawan, karena karyawan

sangat penting bagi perusahaan sebagai unsur dari sumber daya manusia, hasil kinerja dari karyawan berkontribusi cukup besar terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan, apabila sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan maka pastinya akan semakin meningkat pula kinerja yang dicapai perusahaan.

Menurut Dipang (2013) kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan sangat berpengaruh dan berkontribusi untuk instansi atau organisasi. Perusahaan harus mempunyai mutu yang membedakan dengan perusahaan lain, yang berasal dari karyawan yang inovatif, produktif, kreatif, mempunyai semangat serta konsisten untuk dapat bersaing dengan kompetitor. Kriteria tersebut hanya akan dimiliki karyawan jika pengembangan SDM dengan tepat dibantu dengan lingkungan kerja yang mendukung (Dipang, 2013). Faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan adalah kemampuan dari seorang individu (pengetahuan, keterampilan, kemampuan), usaha yang dikeluarkan, serta organisasi yang mendukung (Dipang, 2013).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh *Japan External Trade Organizational* yaitu sebuah organisasi yang mempromosikan hubungan jual beli serta investasi antara Jepang dengan negara-negara lain. Hasil survey Jetro yang diterbitkan pada tahun 2020 terhadap 13.458 perusahaan ASEAN (termasuk 614 perusahaan Indonesia) mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan di Indonesia masih tergolong tidak seimbang dibandingkan negara lain. Indonesia berada pada posisi ke-7 di bawah Filipina, Laos dan Malaysia (Malimin, 2023). Hal tersebut dapat dikatakan

bahwa dibanding tenaga kerja di negara lain, kinerja karyawan di Indonesia masih rendah karena dipicu dari ketidaksiapan karyawan ketika bekerja (Tukunang *et al.*, 2021). Ketidaksiapan tersebut dapat disebabkan karena kurangnya keterampilan, pengalaman dan pengetahuan ketika menghadapi berbagai kondisi pekerjaan (Afni & Rahmawati, 2018).

Brady (2010) menyatakan *work readiness* berfokus pada ciri-ciri pribadi seperti kesiapan bekerja dan metode pertahanan yang diperlukan sebagai cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah diperoleh bukan hanya sebagai cara memperoleh pekerjaan saja. Menurut Brady (2010) karyawan yang memiliki *work readiness* ditandai dengan, a) jumlah kehadiran (absensi), memelihara peralatan dan perlengkapan serta loyalitas dalam bekerja, b) adaptasi agenda kerja, pekerjaan, serta jam kerja, c) keterampilan memunculkan kreativitas dalam diri maupun tuntutan ketika bekerja, d) hubungan dengan bagaimana menjalankan perintah, menjalin hubungan dengan rekan kerja, dan mampu menerima pujian serta kritikan, e) keyakinan diri terkait dengan kemampuan penerimaan, rasa percaya diri, dan pekerjaan, f) hubungan dengan penggunaan perlengkapan atribut keselamatan, menaati prosedur keselamatan, mampu menjaga kebersihan, dan keselamatan diri.

Menurut Sari *et al.* (2018) dampak rendahnya *work readiness* pada karyawan akan mengurangi kontribusi yang baik untuk perusahaan. Hal ini disebabkan jika *work readiness* yang rendah akan mengakibatkan karyawan kurang mampu dalam melakukan perubahan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Maka

sebaliknya jika karyawan memiliki *work readiness* yang tinggi karyawan akan berperan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuannya dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan (Sulastiana & Sulistiobudi, 2017). Adapun manfaat dari *work readiness*, yaitu dapat mempertegas standar kerja dan target, memaksimalkan produktivitas, sebagai alat ukur pemilahan karyawan, dasar dalam mengembangkan sistem kompensasi perusahaan kepada karyawan, mempermudah adaptasi dengan perubahan serta sebagai penyelaras perilaku kerja seseorang dengan berbagai nilai organisasi (Ruky, 2003).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Adi Satria Abadi yang berlokasi di Jalan Laksda Adisucipto KM.11, Dusun Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Yogyakarta. Perusahaan tersebut bergerak di bidang manufaktur yang memproduksi sarung tangan, khususnya sarung tangan golf yang terbuat dari kulit binatang, yakni kulit domba dan kambing. Peneliti melakukan observasi di perusahaan pada tanggal 21 Oktober 2023. Peneliti dipandu oleh penanggung jawab untuk berkeliling melihat bagian-bagian pekerjaan dan proses produksi yang dilakukan. Bagian pekerjaan yang terdapat pada perusahaan tersebut terdiri dari potong, jahit, setrika, pengecekan dan packing. Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat karyawan yang menghilangkan salah satu alat yang digunakan sehingga mendapat teguran dari atasan untuk menemukan kembali alat tersebut.

Peneliti juga melakukan proses wawancara kepada 9 karyawan dan 1 karyawan sebagai penanggung jawab pada tanggal 22 Oktober 2023.

Wawancara dilakukan dengan mengacu pada aspek *work readiness* yang dikemukakan oleh Brady (2010). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan didapati hasil bahwa karyawan memiliki pandangan diri yang baik dengan percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal. Karyawan juga mengakui bahwa dapat menjalankan komunikasi interpersonal secara efektif. Namun pada aspek tanggung jawab terdapat karyawan yang ceroboh terhadap alat-alat kerja yang merupakan tanggung jawabnya. Pada aspek keluwesan karyawan belum memiliki rasa percaya diri yang cukup ketika melaksanakan perubahan baru karena sudah terbiasa dengan pekerjaan yang selalu dikerjakan. Pada aspek keterampilan, perusahaan memberikan pengembangan untuk karyawan namun beberapa karyawan terjadang tidak ingin mengikuti program tersebut karena merasa keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perihal keselamatan karyawan pernah lalai untuk menjalankan SOP keselamatan kerja, sehingga menyebabkan karyawan mengalami kecelakaan ketika bekerja. Kecelakaan yang pernah terjadi yaitu karyawan tidak menggunakan *thimble finger* saat menjahit sehingga melukai tangan yang terkena jarum pada mesin jahit. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan tersebut terdapat permasalahan mengenai *work readiness* karena beberapa karyawan pada perusahaan tersebut belum memiliki *work readiness* yang cukup.

Berdasarkan permasalahan tersebut dan pentingnya *work readiness* pada karyawan, maka memerlukan pengkajian terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *work readiness*, *work readiness* dipengaruhi oleh

faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi *work Readiness* menurut Kartono (1991) mencakup faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari kepintaran, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan, minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Karyawan diharuskan mampu melaksanakan segala tugas dengan tepat dan benar, oleh karena itu efikasi diri yang dimiliki karyawan juga sangatlah penting. Faktor eksternal terdiri dari lingkungan dunia kerja, lingkungan keluarga (rumah), rasa aman ketika sedang bekerja, peluang untuk mendapatkan kemajuan, teman sekerja yang mendukung, relasi dengan pemimpin serta pendapatan yang memadai. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah, dengan adanya dukungan dari organisasi kesiapan karyawan dalam bekerja juga akan meningkat sehingga perlunya *perceived organizational support* pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas salah satu faktor internal yang mempengaruhi *work readiness* adalah efikasi diri. Supaya individu siap dalam melaksanakan pekerjaannya maka perlu adanya efikasi diri yang baik. Efikasi diri memberikan arahan pemahaman individu terhadap keadaan dirinya secara nyata, agar individu itu sendiri mampu beradaptasi antara keinginan dan pekerjaannya. Teori Bandura (1997) menjelaskan efikasi diri merupakan rasa percaya dari individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau pekerjaan agar sesuai dengan hasil dan tujuan tertentu.

Dimensi-dimensi efikasi diri menurut Bandura (1997) meliputi a) *Magnitude* yang ditandai dengan individu yakin dapat menyelesaikan serta mengatasi tugas meskipun tugas tersebut terbilang sulit, b) *strength* yang ditandai dengan stabilnya individu terhadap keyakinan di dalam dirinya dengan mempertahankan usaha dan ketekunannya, c) *generality* ditandai dengan individu tidak merasa terbatas pada situasi tertentu. Hasil penelitian dari Sariroh dan Yulianto (2019) mengungkapkan bahwa apabila efikasi diri pada seseorang semakin tinggi maka *work readiness* akan semakin tinggi pula. Dalam penelitian tersebut juga mengungkapkan Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung melibatkan diri dalam sebuah tugas. Efikasi diri membuat individu berkomitmen kepada tujuan yang telah ditetapkan dan mencoba berbagai cara dalam menyelesaikan sebuah tuntutan dan tugas. Efikasi diri juga meningkatkan performa individu dalam menyelesaikan tugas dan tuntutan kerja.

Hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Aulia (2024) terdapat hubungan positif antara efikasi diri dengan *work readiness*, semakin tinggi efikasi diri yang ada pada individu maka semakin tinggi pula *work readiness* yang dimiliki. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa efikasi diri dapat mendorong seseorang untuk berpikir jernih dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Efikasi diri juga dapat meningkatkan keterampilan individu yang akan memunculkan rasa yakin dengan kemampuannya sehingga akan mudah untuk menyelesaikan persoalan di tempat kerja. Menurut Lussier (2008) seseorang yang efikasi diri yang tinggi memperlihatkan bahwa keyakinan yang dimiliki akan

cenderung mempengaruhi individu untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi. Seseorang yang bekerja pada suatu level yang lebih tinggi harus memaksimalkan *work readiness* pada dirinya dengan memiliki efikasi diri. Dalam sebuah perusahaan, dimana tingginya efikasi diri pada karyawan akan memudahkan karyawan untuk menerima perubahan yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi *work readiness* adalah *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi). Eisenberger *et al.* (2002) menjelaskan *perceived organizational support* merupakan sudut pandang karyawan terkait sumbangsih mereka dihargai oleh perusahaan serta bagaimana kesejahteraan mereka dipedulikan. Dukungan organisasi berdampak penting pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan mendapatkan penghargaan terhadap sumbangsih kerja karyawan serta peduli dengan kesehatan mental mereka, maka para karyawan juga akan memberikan penghargaan juga terhadap organisasi sehingga terciptanya *perceived organizational support*.

Adapun dimensi *perceived organizational support* menurut Eisenberger dan Rhoades (2002) meliputi a) keadilan yang ditandai dengan karyawan yang diperlakukan dengan hormat dan bermartabat serta informasi terkait *output* disediakan, b) dukungan atasan ditandai dengan karyawan dengan pandangan umum yang mulai berkembang tentang sejauh mana sumbangsih mereka dinilai oleh atasan dan kesejahteraan karyawan dipedulikan, c) Penghargaan dan kondisi kerja ditandai dengan penghargaan dari organisasi dan kondisi pekerjaan yang diatur dalam

suatu kebijakan, memberikan pengakuan atas sumbangsih dari karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandhika dan Saraswati (2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) signifikan berkontribusi terhadap kesiapan kerja atau *work readiness*. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa *perceived organizational support* turut meningkatkan kesiapan karyawan dalam organisasi yaitu karyawan berharap bahwa hasil kerjanya akan dihargai oleh perusahaan. Dukungan Organisasi dirasakan oleh karyawan melalui atasan mereka. Penghargaan materiil seperti gaji, peringkat, dan pengayaan jabatan juga merupakan beberapa bentuk dukungan yang dirasakan oleh karyawan.

Kurtessis *et al.* (2017) menyatakan hasil dari dukungan sosial dibagi menjadi tiga, yakni arah tujuan yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi, kesejahteraan subjektif serta perubahan perilaku. Peningkatan arah tujuan yang positif diperoleh dari keharusan, rasa percaya serta harapan organisasi yang meningkat terhadap karyawan. Karyawan akan merasa pendapat dan usaha kerasnya dihargai oleh perusahaan, sehingga muncul komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Pada akhirnya pengalaman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan minat karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. *Perceived organizational support* akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap perusahaan. *Perceived organizational support* akan memunculkan norma timbal balik di mana karyawan berkewajiban untuk

meningkatkan performa kerja sesuai dengan arahan organisasi dan memperoleh penghargaan atas usaha keras mereka.

Seorang muslim terutama dianjurkan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya sendiri semisal sandang, pangan dan papan. Hidup mandiri dan tidak meminta-meminta kepada orang lain membuat seorang muslim harus mampu bekerja demi pemenuhan kebutuhan pokok tersebut. Bekerja jika diniatkan untuk mencari nafkah bagi diri dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya juga akan dinilai sebagai ibadah dan mendapat pahala. Ayat yang membahas tentang keutamaan bekerja dan melakukan amal saleh ada dalam QS. At-Taubah ayat 105 yang artinya "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." Seseorang yang makan dari hasil keringatnya sendiri, lebih utama dibanding dengan orang yang makan dari pemberian orang lain, apalagi jika ia masih kuat bekerja, sehat, dan memiliki akal. Karena itu meminta-meminta alias mengemis adalah pekerjaan yang hina di mata Islam. Penjelasan tersebut mengartikan bahwa perlu seorang muslim memiliki *work readiness* untuk berada di dunia pekerjaan karena bekerja merupakan sebuah ibadah.

Adanya tingkat efikasi diri yang tinggi dan *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) pada karyawan merupakan sikap kerja positif yang dapat mempengaruhi kualitas *work readiness* pada karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemajuan sebuah

perusahaan. Berdasarkan pada penjelasan yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dirumuskan oleh peneliti yaitu “apakah ada hubungan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada PT. Adi Satria Abadi”.

## **B. Keaslian Penelitian**

Keaslian penelitian ini didasarkan pada eksplorasi dari beberapa penelitian sebelumnya dan ditemukannya persamaan ciri dalam hal tema kajian, namun terdapat perbedaan dalam beberapa hal. Penelitian yang akan dilakukan mengenai hubungan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sulistyio (2019) yang berjudul pengaruh disiplin, motivasi dan praktik kerja terhadap kesiapan kerja dibidang tata boga. Persamaan dari penelitian sebelumnya terletak pada variabel tergantung yaitu tentang kesiapan kerja (*work readiness*) dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek penelitian dan variabel bebas yang dipakai. Subjek pada penelitian tersebut menggunakan mahasiswa Undhira sedangkan peneliti menggunakan karyawan suatu organisasi. Perbedaan penelitian lainnya yaitu variabel bebas yang digunakan disiplin kerja,

motivasi dan praktik kerja sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas efikasi diri dan *perceived organizational support*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sariroh dan Yulianto (2019) dengan judul hubungan efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada universitas x surabaya yang menyimpulkan bahwa ada hubungan antara efikasi diri akademik dan kesiapan kerja. persamaan dari penelitian sebelumnya terletak pada variabel tergantung yaitu tentang kesiapan kerja (*work readiness*) dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaannya terdapat dalam kriteria subjek dan variabel bebas. Pada penelitian sebelumnya menggunakan kriteria subjek yaitu mahasiswa tingkat akhir, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti subjeknya adalah karyawan. Pada penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel bebas efikasi diri akademik, sedangkan dalam variabel bebas yang digunakan oleh peneliti adalah efikasi diri dan *perceived organizational support*.
3. Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Chigbu dan Nekhwevha (2022) dengan judul *academic-faculty environment and graduate employability: variation of work-readiness perceptions* yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara keterampilan dan lingkungan fakultas terhadap kesiapan kerja atau *work readiness*. persamaan penelitian sebelumnya terletak pada variabel tergantungnya yaitu *work readiness* dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaannya pada penelitian

sebelumnya terdapat dalam kriteria subjek yaitu pada mahasiswa. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti subjeknya adalah karyawan. Pada penelitian sebelumnya memiliki variabel bebas yaitu *academic-faculty environment and environment and graduate employability*, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti variabel bebas yang digunakan adalah adalah efikasi diri dan *perceived organizational support*.

4. Berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Tanjung (2022) dengan judul *the effects of academic experience, organizational commitment and motivation on work readiness in the era of the industrial revolution 4.0*. Kesamaan penelitian sebelumnya terdapat pada variabel tergantung yaitu *work readiness* dan metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Perbedaannya pada penelitian sebelumnya terdapat dalam kriteria subjek yaitu dosen di perguruan tinggi swasta (PTS) di kota Medan. Perbedaan lainnya yaitu variabel bebas pada penelitian sebelumnya menggunakan *the effects of academic experience, organizational commitment and motivation*, sedangkan pada penelitian ini variabel efikasi diri dan *perceived organizational support* digunakan sebagai variabel bebas.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan PT. Adi Satria Abadi.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang hingga tujuan penelitian, maka terdapat harapan penelitian ini mampu memberikan manfaat penelitian secara teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritisnya adalah sebagai sumbangan pengetahuan dalam ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi, yaitu dapat memberikan hasil penelitian terbaru terkait hubungan antara efikasi diri dan *perceived organizational support* dengan *work readiness* pada karyawan.

### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi karyawan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan *work readiness* dengan memperhatikan faktor yang menjadi pengaruhnya, yaitu efikasi diri dan *perceived organizational support*.
- b. Bagi perusahaan dapat menjadi sumber masukan bagi organisasi yang berupa informasi, berkaitan dengan *work readiness* sehingga dapat membentuk rasa tanggung jawab yang menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pada para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.