

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Di era saat ini dunia masih mengalami revolusi industri atau globalisasi, berbagai teknologi semakin maju dan berkembang. Manusia saat ini tidak bisa jauh dari perkembangan teknologi saat ini, teknologi yang sudah berkembang hingga mendunia memiliki dampak yang signifikan bagi manusia, dengan pernyataan kementerian Komunikasi dan Informasi bahwasannya pengguna internet di Indonesia hingga saat ini mencapai kurang lebih 82 juta orang dengan capaian itu Indonesia berada pada peringkat 8 dunia pengguna internet atau perkembangan teknologi saat ini. Dengan ditandainya perkembangan teknologi, Revolusi Industri ditandai berkembangnya teknologi yang semakin pesat hingga semua kegiatan dapat dilakukan dengan mudah tanpa adanya kesulitan. Di era globalisasi saat ini juga adanya beberapa aspek yang sangat berpengaruh pada sektor yang harus diperhatikan didalam dunia bisnis. Hal ini juga sangat mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya dengan menghadapi era revolusi industri dan supaya perusahaan tidak mengalami kemunduran pada revolusi industri. Salah satu aspek yang harus dibenahi bagi perusahaan supaya dapat menghadapi era globalisasi yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi, karena ketika kurangnya kesiapan kerja bagi sumber daya manusia diperusahaan yang nantinya dapat berpengaruh terhadap perkembangan

perusahaan untuk menghadapi era globalisasi. Adanya bagian-bagian dalam suatu perusahaan yang dibagi harus diimbangi dengan pemanfaatan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten dibidang pekerjaannya masing-masing dalam mempunyai keahlian dan kemampuan untuk memaksimalkan sumber-sumber daya tersebut. contoh PT Harono Istana Teknologi Tidak mungkin suatu layanan akan dipersiapkan oleh satu atau dua orang karyawan atau hanya di kerjakan oleh pihak pimpinan saja. Sumber daya manusia saat ini dituntut perusahaan untuk cepat tanggap dalam mengambil tindakan, pertanggung jawaban dan mengambil keputusan, oleh karena itu sumber daya manusia harus memiliki kesiapan kerja yang bagus. Dalam menjalankan kegiatan-kegiatan administrasi dan operasional di suatu perusahaan, keberadaan organisasi formal dan non-formal sudah merupakan hal yang umum. Adanya organisasi disetiap perusahaan mempermudah pihak pimpinan dan manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui keadaan nyata dari para karyawan dan untuk mengatur semua aktivitas kerja dijalankan oleh masing-masing dari mereka tanpa harus memberikan satu instruksi yang tegas. Organisasi juga dapat membantu para karyawan untuk selalu mendapatkan inspirasi dalam bekerja, sehingga dapat memberikan hasil kerja terbaik. Kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, hal ini terjadi karena sumber daya manusia sebagai faktor pendorong terpenting dalam memajukan perusahaan. Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya

manusia dengan baik agar mempunyai *working readiness* yang bagus di situasi globalisasi saat ini agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Working Readiness adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Menurut Hana (2013:4), kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. kesiapan kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi didalam perusahaan karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang dicapai untuk sebuah target dalam berkerja. Semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki sumber daya manusia maka kinerja karyawan yang dicapai juga akan meningkat, oleh karena itu perusahaan melalui manajer harus mengenali dan mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan kesiapan kerja pada karyawan. Selain dengan adanya kesiapan kerja pada karyawan, dukungan lain untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperusahaan dalam bentuk *career maturity* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperusahaan.

Career Maturity adalah kemampuan individu dalam menguasai tugas yang diberikan sesuai dengan tahap perkembangan karir dengan menunjukkan perilaku yang dibutuhkan untuk merencanakan karir, mencari informasi, memiliki kesadaran tentang apa yang dibutuhkan dalam membuat keputusan karir dan memiliki wawasan mengenai dunia kerja. Menurut, Wijaya (2012:02) kematangan

karir adalah sebagai kesiapan kognitif dan afektif dari individu untuk mengatasi tugas-tugas perkembangan yang dihadapkan kepadanya, karena perkembangan biologis dan sosialnya serta harapan-harapan dari orang-orang dalam masyarakat yang telah mencapai tahapan perkembangan tersebut. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berti Desbriantika K & Fachrurrozie (2019) menunjukkan bahwa kematangan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dalam sebuah kinerja karyawan harus adanya kematangan karir, karena ketika karyawan memiliki ilmu kematangan karir yang nantinya mampu menyakinkan dalam bekerja seperti memperkuat tanggung jawab, memiliki orientasi kerja, memiliki inovasi baru sebagai pengambilan keputusan dalam bekerja. Selain dengan kemampuan *career maturity*, dukungan lain untuk meningkatkan kesiapan kerja diperusahaan dalam bentuk *self-efficacy* sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia diperusahaan.

Self-Efficacy adalah kepercayaan diri atau keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya sejauh mana ia dapat melakukan mengerjakan mulai dari tugas, mengorganisir, mencapai tujuan, merencanakan dan menghasilkan sesuatu tindakan untuk mencapai suatu target tertentu. Eko & Suharnan (2015:65) mendefinisikan *self-efficacy* adalah persepsi bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuannya. Perlunya sumber daya manusia yang memiliki *self-efficacy* individu di organisasi, karena faktor kepercayaan diri sebagai kunci kesuksesan organisasi yang bisa dilakukan oleh sumber daya manusia. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pinasti (2011) menyatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan

mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi hambatan dalam mencapai tujuannya yaitu *career maturity* sehingga adanya positif dan signifikan. *Self-efficacy* memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kemampuan *career maturity* untuk mengembangkan dan meningkatkan kesiapan kerja. Perusahaan untuk menghasilkan dan menciptakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien dalam aktivitas bekerja perlu adanya *self-efficacy* yang baik untuk menunjang kinerja karyawan, karena *self-efficacy* merupakan faktor terpenting dalam kinerja karyawan untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas. *Self-efficacy* yang akan meningkatkan kesiapan kerja saja tidak cukup jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Work Motivation adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan yang mengakibatkan seorang karyawan dapat menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab yang telah ditentukan sebelumnya. Mamik (2010: 84) *work motivation* merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kemajuan pengetahuan didalam diri sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja sumber daya manusia, maka semakin tinggi pengetahuan yang didapat sumber daya manusia diperusahaan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danang Meifiandri (2011) menunjukkan bahwa *work motivation* ada kontribusi yang signifikan secara positif

mempengaruhi kesesuaian pada *career maturity*. Namun, penelitian tentang motivasi kerja terhadap kesiapan kerja yang dilakukan oleh Mutoharoh & Rahmaningtyas (2019) menunjukkan adanya perbedaan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif pada *working readiness*. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan menimbulkan *career maturity* yang baik pula kedepannya. Tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan, maka tidak akan bisa memperoleh keinginan yang harus dimiliki karyawan tersebut mulai dari pengetahuan, wawasan dan *networking* baru di perusahaan yang nantinya dapat menciptakan perilaku yang inovatif dan bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Motivasi kerja memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemajuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja pada karyawan yang nantinya akan menciptakan *career maturity* yang baik di lingkungan perusahaan saat ini.

Di Kabupaten Demak terdapat beberapa jenis industri kreatif berskala Perseroan Terbatas (PT), salah satunya yaitu PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) yang terletak di kota Demak. Dimana perusahaan ini dikenal memiliki kualitas produk yang bagus, unggul dan selalu mengutamakan pelayanan terbaik terhadap konsumen sehingga mendapat perhatian dari konsumen tersendiri. Produk yang dihasilkan dari Polytron yaitu menyangkut peralatan rumah tangga seperti mesin cuci, kulkas, dispenser dll. Polytron memasarkan produknya melalui distributor dan sales yang nantinya dijual di toko elektronik. Di dalam perusahaan Polytron terdapat permasalahan berkaitan dengan sumber daya manusia yang diakibatkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah karyawan belum optimalnya

dalam hal kesiapan kerja yang nantinya mengakibatkan kurangnya target yang harus terpenuhi. Hal ini menyebabkan karyawan kurang efektif dan efisien dalam bekerja. Perusahaan Polytron harus meningkatkan kesiapan kerja dengan cara memotivasi dan melatih karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja kedepannya.

Berikut ini data pencapaian kegiatan sumber daya manusia pada PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) yang dilakukan periode tahun 2019 mengenai peningkatan kesiapan kerja melalui *self-efficacy*, *work motivation* dan *career maturity* dijelaskan pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1 PT. Hartono Istana Teknologi (Polytron)

Tahun	Lemari Es		AC		Mesin Cuci	
	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat	Jumlah Produk	Jumlah Cacat	Jumlah Produksi	Jumlah Cacat
2015	1.649.325	280.357	90.257	14.400	793.567	119.016
2016	1.652.865	198.331	89.145	12.448	792.987	103.053
2017	1.654.652	256.456	90.569	13.608	795.625	106.080
2018	1.655.765	332.128	92.678	18.072	798.678	159.696

Sumber : PT Hartono Istana Teknologi

Berdasarkan tabel 1.1 pada PT Hartono Istana Teknologi (Polytron) menunjukkan beberapa tahun tingkat produksi pada perusahaan mulai dari tahun 2015 hingga 2018 dimana setiap produksi memiliki kenaikan atau penurunan produksi setiap setahun sekali pada setiap item yang dibuat oleh PT Harotono Istana Teknologi (Polytron) dikabupaten Demak. Dapat dilihat dari tabel tersebut, bahwa rata-rata jumlah produksi seperti lemari es memiliki produksi sekitar 1,6 juta setiap tahunnya dengan tingkat rata-rata jumlah cacat produk sekitar 266 ribu setiap tahun, produksi AC memiliki rata – rata sekitar 90 ribu setiap satu tahun

dengan rata-rata jumlah cacat sekitar 13 ribu setiap tahun, sedangkan pada produksi mesin cuci memiliki rata-rata 790 ribu setiap satu tahun dengan rata-rata jumlah cacat sekitar 100 ribu setiap satu tahun. Oleh karena itu perusahaan perlu ada peningkatan kinerja sumber daya manusia pada departemen produksi untuk dapat menekan jumlah kerusakan pada barang produksi (cacat). Berdasarkan banyaknya kerusakan pada produk yang diproduksi karyawan harus memiliki kesiapan kerja untuk menunjang kinerja karyawan tersebut, membantu menekan tingkat kerusakan pada produk yang dibuat perusahaan.

Dari penjelasan diatas sangat menarik jika dikaji lebih lanjut mengenai kesiapan kerja sumber daya manusia diperusahaan Indonesia yang sekarang masih jauh dari target yang diterapkan untuk mensukseskan target perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk mengambil tindakan upaya menciptakan inovasi baru dalam produk yang nantinya dapat menunjukkan potensi memajukan dan mengembangkan perusahaan tersebut. Strategi inilah yang kemudian mampu membantu sumber daya manusia untuk melakukan penerapan pentingnya pengetahuan yang ada didalam organisasi, sehingga secara tidak langsung kemampuan kesiapan kerja dan inovasi sumber daya manusia meningkat. Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang Riset dan Fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat menjadi sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *self-efficacy*, *work motivation* dan *career maturity* Terhadap *working readiness* Karyawan Pada PT Hartono Istana Teknologi di Kab. Demak”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan sumber daya manusia dibidang kesiapan kerja, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh *self-efficacy*, *work motivation*, *career maturity* untuk meningkatkan *working readiness* pada karyawan yang ada diperusahaan”. kemudian pertanyaan penelitian (question research) yang muncul adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh hubungan antara *self-efficacy* terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) pada pelaku sumber daya manusia diperusahaan ?
2. Bagaimana pengaruh hubungan antara motivasi kerja terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) pada pelaku sumber daya manusia di perusahaan ?
3. Bagaimana pengaruh hubungan antara *career maturity* terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) pada pelaku sumber daya manusia diperusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dikemukakan diatas, dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* (kepercayaan diri) terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) diperusahaan di bidang sumber daya manusia.

2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) diperusahaan di bidang sumber daya manusia.
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *career maturity* terhadap *working readiness* (kesiapan kerja) diperusahaan di bidang sumber daya manusia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, sehingga manfaat penelitian dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi Peneliti

Peneliti sendiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pembelajaran yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan dalam penerapan teori dan permasalahan yang diperoleh di perkuliahan maupun nantinya di dunia kerja.

2. Bagi Akademisi

Dengan dilakukannya penelitian ini kami sangat mengharapkan hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi para akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai literatur atau sumber referensi dalam pembelajarannya. Kemudian kami juga berharap penelitian ini dijadikan sebagai dasar acuan penelitian selanjutnya yang bisa dilakukan oleh para akademisi di manajemen bisnis.

3. Bagi Praktisi

Melalui penelitian ini, peneliti sangat mengharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi para praktisi yaitu sebagai acuan pelaksanaan dan dijadikan dasar dalam pembuatan keputusan dibidang sumber daya manusia khususnya bagian perusahaan pelaku bisnis. Kemudian kami juga mengharapkan agar tulisan ini nantinya akan bisa dilaksanakan dalam kehidupan riil.

