

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat sekarang ini manusia dituntut untuk mempunyai kecerdasan intelektual dan keterampilan dalam bidang tertentu serta mendalami secara penuh kedua hal tersebut agar bisa menjadi modal untuk mengarungi kehidupan yang penuh dengan persaingan ini, karena orang yang memiliki kecerdasan intelektual serta keterampilan akan mampu menggunakan ilmu yang telah dipelajarinya untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat baik itu untuk dirinya ataupun untuk orang disekitarnya. Dengan kecerdasan intelektual dan keterampilan tersebut, setiap orang akan memiliki pekerjaan dan mampu menciptakan lapangan pekerjaan, hal ini tentunya akan berdampak ke berbagai hal, yaitu mampu untuk mengurangi jumlah angka pengangguran di Indonesia dan mampu membangun sektor ekonomi Indonesia.

Pembangunan pada sektor ekonomi yang dilakukan oleh pemerintah guna memenuhi kebutuhan serta meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia ditunjukkan dengan memperbolehkan perusahaan-perusahaan asing mewarnai pasar ekonomi dan bisnis di Indonesia. Selain untuk memperkuat sektor ekonomi, hal ini dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia yang meningkat setiap tahunnya. Badan Pusat Statistik (BPS,2015) mencatat hingga bulan Februari 2015, jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,45 juta jiwa.

Banyak orang di Indonesia beranggapan bahwa seseorang yang mengenyam pendidikan yang tinggi akan memiliki probabilitas yang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan dengan mudah dikarenakan pendidikan yang diterima akan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang diinginkan perusahaan. Akan tetapi pada faktanya banyak sekali lulusan perguruan tinggi yang tidak mempunyai pekerjaan saat ini, tercatat sampai bulan agustus 2015 terdapat 653.586 lulusan universitas yang siap untuk mencari pekerjaan (BPS, 2015). Hal ini disebabkan laju pertumbuhan lapangan

pekerjaan tidak seimbang dengan laju pertumbuhan angkatan kerja, sehingga banyaknya lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang tidak memiliki pekerjaan.

Pengangguran menjadi momok yang menakutkan bagi para mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya di perguruan tinggi karena tidak sedikit juga di Indonesia bagi para lulusan sekolah menengah yang memiliki pekerjaan. Faktor tuntutan sosial dan ekonomi juga berpengaruh sehingga hal ini menjadi beban moral bagi para lulusan baru perguruan tinggi untuk bisa mendapatkan pekerjaan agar usaha dan upaya selama menempuh pendidikan tidak sia-sia. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa terdapat 30,6 juta lulusan sekolah menengah yang memiliki pekerjaan sedangkan bagi para lulusan universitas terdapat 9,5 juta orang (BPS, 2015). Hal ini menyebabkan para lulusan perguruan tinggi berusaha untuk mencari pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, yang bisa disebut sebagai *skill mismatch*.

*Skill mismatch* dalam dunia ketenagakerjaan pada prinsipnya memiliki arti ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diperoleh dengan pendidikan yang telah ditempuh. Menurut penelitian yang dilakukan Bender dan Roche (2013) menyebutkan bahwa *skill mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan mengakibatkan tingkat pendapatan yang lebih rendah, rendahnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat *turnover* pekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Faktanya, banyak orang yang kemudian memilih pendidikannya tanpa memiliki rencana yang pasti mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakannya di masa depan nanti. Hal ini menyebabkan sebagian besar orang kemudian memasuki dunia kerja tanpa memperhatikan apakah jenis pendidikan yang dijalannya akan menunjang kariernya, ataukah menimbulkan permasalahan baru yaitu menurunnya kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerjanya sebagai karyawan. Ketidakpuasan kerja ini diperkuat dalam penelitian Allen dan Veldent (2001) *Skill mismatch* sangat berpengaruh penting pada kepuasan kerja karena upah yang diberikan kepada karyawan dibawah upah minimal sehingga membuat para pekerja ingin mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan kemampuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Florentine dan Prabowo (2014) mengatakan bahwa *Skill mismatch* dapat menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan

stress kerja pada karyawan, dikarenakan banyaknya adaptasi atau penyesuaian diri terhadap pekerjaannya.

Menurut Bernandin dan Russell (dalam Gomes, 1995) bahwa kinerja adalah sebagai catatan dari hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik atau buruk akan berdampak pula bagi perusahaan untuk maju atau mengalami kemunduran dan ini dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dilakukan selama periode tertentu.

Dalam dunia industri dan organisasi, setiap perusahaan mempunyai visi dan misi yang berbeda-beda namun tetap mempunyai satu tujuan yang sama yaitu mampu menciptakan perusahaan yang maju dan mampu bersaing dengan para rivalnya. Untuk terciptanya hal tersebut, maka salah satu caranya adalah dengan mempekerjakan karyawan yang berkompeten, mampu menciptakan inovasi dan mempunyai kinerja yang terus meningkat dan produktif agar roda perekonomian dan keberlangsungan perusahaan itu tetap berjalan. Hasil yang maksimal ini tidak lepas dari sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut, kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia merupakan kunci utama suatu perusahaan akan maju atau mengalami kemunduran. Menurut Whitaker (1999) kesulitan keuangan dapat terjadi akibat *economic distress*, penurunan dalam industri perusahaan dan manajemen yang buruk. Manajemen yang buruk dapat didefinisikan sebagai kecenderungan penurunan persentase pendapatan operasi perusahaan terhadap pendapatan operasi industri yang disebabkan oleh faktor manusia yang tidak produktif dalam menjalankan tugas sehingga dapat terjadinya hal tersebut.

Perusahaan yang ada dimanapun menginginkan setiap karyawannya bekerja berdasarkan standar yang telah ditentukan agar mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut guna bersaing dalam dunia bisnis dengan perusahaan lain. Perekrutan karyawan, mutasi karyawan serta training yang dilakukan oleh perusahaan merupakan langkah-langkah yang dilakukan perusahaan untuk membuat perusahaan tersebut mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik di bidangnya. Perekrutan karyawan dengan cara membuat lowongan pekerjaan dengan mencantumkan jenjang pendidikan pada *job requirement* mempunyai tujuan untuk mendapatkan karyawan yang

mempunyai skill dan kemampuan pada bidangnya sehingga akan terciptanya kinerja yang produktif. Namun faktanya dilapangan adalah perusahaan sering kali merekrut karyawan pada bagian tertentu tidak memandang jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh, selama calon karyawan yang akan bekerja mempunyai kemampuan atau pengalaman pada jabatan yang ditentukan maka karyawan tersebut berkemungkinan besar untuk diterima di perusahaan tersebut, karena tidak sedikit lulusan universitas dengan jurusan tertentu namun mempunyai keahlian dan keterampilan di bidang lain. Satu hal yang menjadi perhatian adalah ketika hal ini terjadi maka yang akan terkena dampaknya adalah perusahaan tersebut, seperti kinerja karyawan yang kurang produktif sehingga perlu adanya usaha lebih dari perusahaan memberikan training kepada karyawan tersebut agar mampu bekerja sesuai standar yang telah ditentukan.

PT. Suzuki Indomobil Motor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri otomotif yang memproduksi, memasarkan dan memperniagakan motor dan mobil sejak tahun 1970. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan di dunia yang memproduksi kendaraan roda dua dan roda empat serta sudah tidak diragukan lagi untuk teknologi mesinnya. Berbagai macam penghargaan telah diraih oleh PT. Suzuki Indomobil Motor seperti pada tahun 2015 mendapatkan penghargaan Best Customer Relationship Management Channel (Beritasatu.com, 2015). Namun pada tahun 2016, Suzuki mengalami penurunan minat pembelian oleh para konsumen dibanding kompetitor lainnya seperti Honda, Yamaha, Kawasaki. Berdasarkan data statistik Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) mengatakan bahwa pada bulan Januari hingga bulan Maret 2016, Honda menempati peringkat pertama indeks penjualan produsen motor di Indonesia mencapai 78,1%, peringkat kedua adalah Yamaha mencapai 23,91%, peringkat ketiga adalah Kawasaki mencapai 2,08% dan peringkat terakhir adalah Suzuki hanya mencapai 1,48% (AISI, 2016).

	<b>Januari</b>	<b>Februari</b>	<b>Maret</b>	<b>Total 2016</b>
<b>Honda</b>	287.776	362.668	440.171	1.090.615
<b>Kawasaki</b>	10.681	11.081	9.482	31.244
<b>Suzuki</b>	5.587	11.721	5.085	22.393
<b>TVS</b>	95	159	187	441
<b>Yamaha</b>	112.124	139.235	108.416	359.775

Penjualan motor berdasarkan data AISI 2016

**Gambar 1.1 Data Statistik Penjualan Sepeda Motor**

Berdasarkan website masing-masing produsen motor, penurunan minat pembelian oleh konsumen diakibatkan karena persaingan bisnis yang ketat antar masing-masing produsen motor dalam menciptakan varian motor yang beragam baik itu dari segi teknologi mesin ataupun dari segi estetika dari kendaraan tersebut. Seiring dengan perkembangan teknologi, PT. Suzuki Indomobil Motor sudah mengalami penurunan minat pembeli sejak tahun 1996 (AISI, 2016). Maka dari itu perusahaan melakukan upaya untuk menekan biaya pengeluaran seperti upah kerja pada karyawannya dengan cara merekrut karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang rendah atau tidak sesuai dengan latar pendidikan namun berkualitas. Berdasarkan penelitian sebelumnya, karyawan yang tidak sesuai latar pendidikan akan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang rendah serta dapat meningkatkan stres kerja, sehingga perlu usaha untuk menyesuaikan diri agar karyawan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di perusahaan tersebut mengingat bahwa angka pengangguran di Indonesia cukup tinggi. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan preliminary study dalam bentuk wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala bagian di PT. Suzuki Indomobil Motor. Hasil preliminary study menjelaskan bahwa karyawan yang tidak sesuai latar pendidikannya pada awal bekerja diberikan pelatihan selama 2 bulan terkait deskripsi pekerjaan yang akan ia lakukan selama bekerja di perusahaan tersebut. Evaluasi kinerja dalam sebulan mencatat bahwa terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan yang bekerja sesuai dengan latar pendidikannya dengan karyawan yang tidak sesuai dengan latar pendidikannya.

Penyesuaian diri merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh individu dengan melibatkan faktor lingkungan dan kebutuhan yang ada pada dirinya agar terjalinnya hubungan yang harmonis dan sesuai norma yang ada sehingga mampu untuk mengatasi ketegangan dan konflik baik itu dari faktor internal maupun eksternal. Menurut Haber dan Runyon (1984) penyesuaian diri adalah kondisi ketika individu harus menerima hal-hal dimana ia tidak mempunyai kontrol akan keadaan yang akan berubah. Penyesuaian diri yang baik diukur dari seberapa baik individu mengatasi setiap perubahan yang terjadi dalam hidupnya. Seseorang akan dikatakan mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan apabila seseorang tersebut mampu mengikuti dan menjalani alur yang ada secara sepenuh hati dan mampu memaknai suasana tersebut secara positif sehingga dapat diterima oleh lingkungan (Haber & Runyon, 1984).

Penyesuaian diri yang baik yang diinginkan oleh seseorang akan berjalan dengan mulus apabila tidak adanya tekanan pada individu tersebut, jika terdapatnya tantangan atau tuntutan dari luar, individu tersebut mampu mengatasinya dengan baik sehingga tidak timbulnya stress. Hubungan sosial dengan orang lain ataupun dengan teman sebaya yang baik juga dapat membantu seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Mendengar curahan hati dari sebuah permasalahan yang diterima serta mendapatkan timbal balik berupa saran yang akan membangun dirinya ketika sedang mengalami permasalahan yang kompleks. Dengan demikian, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan akan menimbulkan proses penyesuaian diri didalamnya agar terciptanya sebuah kinerja yang optimal.

Berdasarkan fenomena dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis ingin mengetahui pengaruh penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah terhadap hal ini sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya penyesuaian diri karyawan dalam memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya kinerja optimal karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Bagaimana tingkat penyesuaian diri karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan
4. Apakah ada pengaruh antara penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Untuk menghindari kesalahan persepsi dan lebih terarahnya pembahasan, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu pada “faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya penyesuaian diri karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor”.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka masalah ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan?”

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

- 1.6.1.1. Menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi mahasiswa khususnya di bidang psikologi
- 1.6.1.2. Memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang industri dan organisasi
- 1.6.1.3. Menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait masalah yang bersangkutan dimasa mendatang

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

- 1.6.2.1. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi untuk memilih pekerjaan.
- 1.6.2.2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang akan merekrut karyawan baru agar sesuai dengan latar belakang pendidikan.

## Daftar pustaka

- Florentine & Prabowo S. (2014). Hubungan antara *skill mismatch* dengan stres kerja pada karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi*,
- Octama, C.I., (2015, Maret 31). Website Multinational Corporation Award. *Beritasatu.com*. Retrieved from <http://www.beritasatu.com/ipitek/261754-beritasatucom-apresiasi-website-perusahaan-multinasional-terbaik.html>.
- Motorcycle Production Wholesales Domestic and Exports. (2016, Maret 31). *Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia*. Retrieved from <http://www.aisi.or.id/statistic/>
- Tingkat Pengangguran Terbuka. (2015, Februari 28). *Badan Pusat Statistik*. Retrieved from <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/981>.