



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

Merupakan pengetahuan, edukasi, pelatihan, kemampuan, dan pengalaman dari pekerja pada suatu perusahaan (Dessler, 2013).

Berdasarkan ahli lainnya, *human capital* adalah potensi yang produktif ataupun ekonomis dari pengetahuan, keahlian serta tindakan karyawan (Kinicki and Williams, 2009)

#### 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada buku *Human Resource Management* didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi terhadap karyawan, dan mengurus hubungan antar karyawan, kesehatan, dan keamanan mereka serta kesadaran akan keadilan (Dessler, 2013).

Sedangkan berdasarkan pandangan Kinicki and Williams, *Human Resource Management* terdiri dari aktifitas yang ditampilkan *managers* untuk merencanakan, berinteraksi mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang *effective* (Kinicki and Williams, 2009).

Definisi lainnya mengenai *Human Resource Management* ialah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia lalu merekrut, menentukan/memilih, mengembangkan, memotivasi, mengevaluasi, memberi imbalan, dan

menjadwalkan karyawan-karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi (Nickels, McHugh, McHugh, 2008).

### 2.3 *Pre-entry Job Expectation*

Mahasiswa menginvestasikan waktu, tenaga dan segala yang mereka miliki untuk memperoleh gelar mereka, dan karena itu pula mereka memiliki ekspektasi yang cukup tinggi mengenai pekerjaan/karir yang akan mereka jalani di masa depan (Hurst & Good, 2009).

Pada awal seorang karyawan memasuki/memulai suatu pekerjaan, karyawan tersebut membuat/memiliki ekspektasi mengenai seperti apa pekerjaan yang akan mereka hadapi. Sikap antisipasi mengenai apa yang akan terjadi tersebut (ekspektasi) merupakan prasangka yang berdasarkan pada pekerjaan yang pernah ada sebelumnya dan pengalaman hidup, aspirasi dan mimpi mengenai karir tersebut, dan juga karakter personal (Hurst & Good, 2009).

Menurut Werner, J. M. dan DeSimone, R. L., *expectation* merupakan kepercayaan tentang kemungkinan sesuatu akan terjadi. *Expectation* dapat mencakup perilaku, perasaan, peraturan, dan sikap (Werner, J. M. dan DeSimone, R. L., 2009). Pendatang baru biasanya memiliki ekspektasi mengenai bagaimana mereka akan diperlakukan, hal apa saja yang akan diserahkan kepada mereka untuk dikerjakan, dan apa yang akan mereka rasakan di organisasi yang baru dan sebagainya (Werner, J. M. dan DeSimone, R. L., 2009).

Para ahli lain berpendapat bahwa ekspektasi mengacu pada kondisi *mental* yang dibawa pada *proses* pembelajaran (Noe, R. A., 2013).

## **2.4 Future Supervisory Support Expectation**

*Supervisor* memiliki peran yang kritikal dalam implementasi *program* dan *proses* yang dimiliki HRD seperti *program* orientasi, *training*, *coaching*, dan *career development* (Werner dan DeSimone, 2009).

*Support* dari *supervisor* merupakan *level* sejauh mana karyawan merasa bahwa *supervisor* yang mereka miliki akan memberikan/menyediakan arahan, dorongan dan mentoring (Hurst dan Good, 2009).

*Future Supervisory Support Expectation* merupakan prasangka atas suatu arahan, dorongan dan mentoring yang akan diberikan oleh *supervisor* (Hurst, dan Good, 2009).

## **2.5 Perceptions of Careers**

*Perception* mengacu pada kemampuan untuk mengorganisir pesan yang berasal dari lingkungan jadi dapat di *proses* dan ditindaklanjuti (Noe, 2013).

*Perception of careers* merupakan pandangan terhadap suatu karir yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti pengalaman mereka selama bekerja, dan juga *image* yang dimiliki perusahaan (Hurst, J. L. dan Good, L. K., 2009). Dalam pasar kerja perusahaan harus mampu menarik, merekrut, dan mempertahankan tenaga kerja yang berpotensi untuk mampu bersaing di pasar kerja, namun banyak perusahaan yang mengalami hambatan dikarenakan persepsi yang *negative* (Hurst dan Good, 2009).

## **2.6 Generasi Y**

Perusahaan yang merekrut mahasiswa perguruan tinggi melakukan pemantauan terhadap perubahan generasi agar mampu mengidentifikasi tindakan perubahan seperti apa yang perlu dilakukan untuk memaksimalkan strategi

perekrutan agar mampu memberikan *competitive advantages* terhadap perusahaan. Dalam pasar kerja walau didominasi oleh generasi Y namun juga masih terdapat generasi lainnya seperti baby boomer dan generasi X

Baby Boomer menurut Dessler merupakan generasi yang lahir setelah perang dunia kedua (1944-1964) (Dessler, 2013). Mereka dibesarkan di keluarga yang mengalami kemakmuran ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya, pekerjaan yang aman dan optimisme tentang masa depan (Nickels et al., 2008).

Sedangkan generasi X merupakan generasi yang lahir pada kisaran tahun 1965-1976 (Dessler, 2013). Dibesarkan di keluarga dual-karir dengan orang tua yang berfokus pada kerja (Nickels et al., 2008).

Dan Generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada masa dimana perekonomian sedang ekspansi dan makmur dan dewasa pada era dimana ekonomi sedang tidak menentu dan kekerasan semakin meningkat (Hurst dan Good, 2009).

Gen. Y memiliki karakter yang kuat dalam hal moralitas, memiliki kecenderungan sikap yang *patriotic* dan bersedia untuk memperjuangkan kebebasan mereka. Mereka juga ramah dan menganggap keluarga dan rumah adalah suatu yang bernilai (Hurst dan Good, 2009).

Mereka cenderung menginginkan tantangan, kebutuhan dan keinginan untuk berhasil, berjuang untuk menciptakan suatu perubahan serta mencari perusahaan yang akan memajukan pengembangan pribadi mereka secara *professional* (Hurst dan Good, 2009).

Berdasarkan pendapat para ahli lainnya, Gen. Y merupakan orang-orang yang lahir pada kisaran tahun 1977-2002 (Dessler, 2013) dan mereka menginginkan:

- 1 Keadilan dan *supervisor* yang *direct* yang sangat dekat dengan mereka dalam hal pengembangan profesionalitas (Dessler, 2013).
- 2 Mereka mencari tantangan yang bersifat *creative* dan memandang rekan kerja mereka sebagai sosok sumber daya yang luas yang mampu meningkatkan pengetahuan mereka (Dessler, 2013).
- 3 Mereka ingin memberikan dampak yang penting sejak hari pertama mereka (Dessler, 2013).
- 4 Mereka ingin bekerja secara cepat dan lebih baik dari pekerja lain (Dessler, 2013).

Generasi Y juga dipercaya akan membawa tantangan dan perubahan (Dessler, 2013).

## **2.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian**

### **2.7.1 Pengaruh *Pre-entry Job Expectation* terhadap *Perceptions of Careers***

Seperti yang diungkapkan sebelumnya, bahwa pada mulanya ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut tersebut membuat sebuah ekspektasi terhadap pekerjaan yang akan dihadapinya. Maka apabila perusahaan memiliki pemahaman yang jelas mengenai harapan dari calon pekerjanya yang dalam hal ini ialah generasi Y, maka perusahaan diyakini mampu meminimalisir kesenjangan yang ada pada harapan dan kenyataan yang dialami calon pekerja mereka tersebut serta mengurangi kemungkinan munculnya presepsi *negative* (Hurst dan Good, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitian ini ialah:

**H<sub>1a</sub>. *Pre-entry Job Expectation* berpengaruh positif terhadap *Perceptions of Careers***

### **2.7.2 Pengaruh *Pre-entry Job Expectation* terhadap *Future Supervisory Support Expectation***

Sama seperti yang diungkapkan sebelumnya bahwa ekspektasi sering muncul pada awal seseorang ingin memasuki dunia kerja, para mahasiswa seniorpun memiliki hal yang sama, yaitu ekspektasi. Para lulusan yang berencana mengejar suatu karir *expect* pekerjaan yang menyenangkan, mampu berprestasi dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan *skill* baru (Hurst dan Good, 2009). Hal tersebutlah yang menjadikan keberadaan/peran dari supervisor sangatlah di harapkan. Kurangnya *support* yang tepat dari *supervisor* menghasilkan sosok karyawan yang tidak terlatih, tidak termotivasi dan lainnya. Sedangkan dengan *support* yang baik dari *supervisor* dapat secara positif memberikan dampak pada performa kerja karyawan, kepuasan mereka dalam bekerja dan lainnya (Hurst dan Good, 2009).

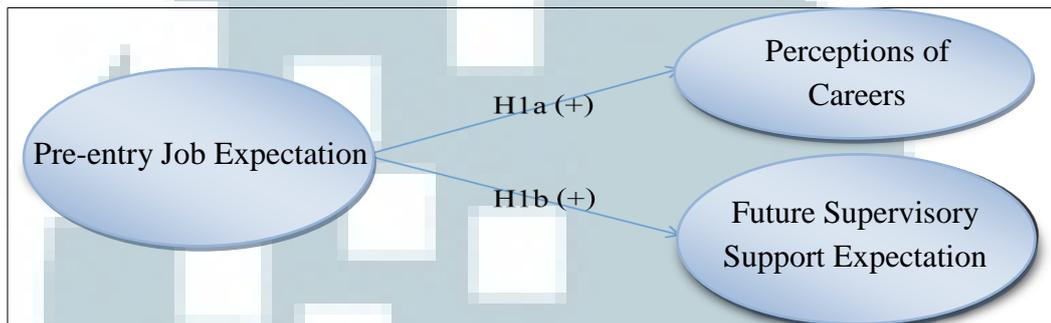
Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis kedua penelitian ini ialah:

**H<sub>1b</sub>. *Pre-entry Job Expectation* berpengaruh positif terhadap *Future Supervisory Support Expectation***

## 2.8 Model Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, maka model penelitian yang peneliti jadikan pegangan dalam melakukan penelitian ialah sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Model Penelitian**



Sumber : Hurst, J. L. dan Good, L. K. (2009)

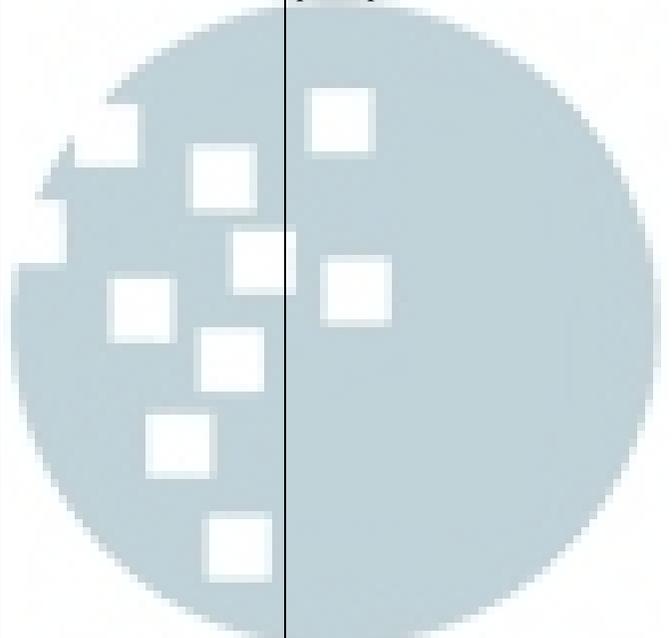
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 1 variabel independen yaitu *Pre-entry Job Expectation* (X) dan 2 variabel dependen yaitu *Perceptions of Careers* (Y<sub>1</sub>) dan *Future Supervisory Support Expectation* (Y<sub>2</sub>). Penggunaan ketiga variable tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan *Pre-entry Job Expectation* (X) terhadap *Perceptions of Careers* (Y<sub>1</sub>) serta pengaruh yang diberikan *Pre-entry Job Expectation* (X) terhadap *Future Supervisory Support Expectation* (Y<sub>2</sub>).

## 2.9 Penelitian Terdahulu

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1	<i>Adelina Broadbridge, Gillian A. Maxwell, dan Susan M. Ogden</i>	<i>Career Development International, Vol. 12, 2007</i>	<i>Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y</i>	Penemuan yang berhasil didapatkan dari penelitian ini ialah banyaknya pertimbangan pada gen. Y yang berkaitan dengan karir dan gaya hidup mereka di masa depan. Hal ini membuat perusahaan ritel harus secara hati hati mengelola ekspektasi dan pengalaman pada lulusan atau gen. Y untuk memastikan komitmen mereka pada <i>sector</i> tersebut.
2	<i>Adelina Broadbridge</i>	<i>International Journal of Retail and Distribution Management, Vol. 31, 2003b</i>	<i>Student perceptions of retailing as a destination career</i>	Peneliti atas jurnal ini menemukan bahwa mahasiswa khususnya <i>major management</i> merasa kurang tertarik dengan ritel sebagai tujuan karir. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan mengenai apa saja yang

				diperlukan dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan diharapkan mampu menghilangkan pandangan <i>negative</i> dari industri ini. <i>Retailers</i> harus memanfaatkan pengalaman mahasiswa sebagai konsumen dan juga sebagai karyawan paruh waktu.
3	Knight, D., Crutsinger, K. and Kim, H.	<i>Clothing and Textiles Research Journal, Vol. 24, 2006</i>	<i>The Impact of Retail Work Experience, Career Expectation, and Job Satisfaction on Retail Career Intention</i>	Dari penelitian ini ditemukan bahwa pengalaman kerja mahasiswa berdampak pada <i>job satisfaction</i> mereka. Dan kenyataannya faktor yang paling menentukan <i>career intention</i> ialah kepuasan <i>emotional</i> terhadap pekerjaan, pengalaman dalam bekerja ( <i>role conflict, role ambiguity, supervisory support, work involvement</i> ) dan <i>career expectation</i> .
4	Hurst, J. L. and Good, L. K.	Emerald Group Publishing Limited 2009	<i>Generation Y and career choice The impact of retail career perceptions,</i>	Pre-entry retail job expectations, perceptions of retail careers, dan future psychological

			<p><i>expectations and entitlement perceptions.</i></p>	<p>contract/entitlement perceptions of employee obligations merupakan alat untuk memprediksi yang penting untuk mengeksplorasi karir. Mahasiswa sebelumnya membentuk pengertian sendiri mengenai karir di bidang retail dan mengkombinasikannya dengan apa yang mereka rasa akan mereka berikan pada employer mereka di masa depan, hal tersebut merupakan instrumental dalam menentukan keputusan untuk melakukan eksplorasi mengenai retail karir.</p>
--	--	--	---	--

UMN