

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses bekerja bersama orang-orang dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi (Bateman & Snell, 2007).

Menurut Schermerhorn (2010), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja.

Manajemen adalah proses bekerja dengan dan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam mengubah lingkungan (Kreitner, 2009).

Menurut Dessler (2015), terdapat lima proses manajemen, yaitu:

1. *Planning* yaitu membuat tujuan dan standar; mengembangkan peraturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan peramalan.
2. *Organizing* yaitu memberikan setiap bawahan tugas yang spesifik; membuat departemen; mendelegasikan kewenangan ke bawahan; membangun saluran otoritas dan komunikasi; mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. *Staffing* yaitu menentukan tipe karyawan yang harus direkrut; merekrut karyawan yang memiliki prospek; menyeleksi karyawan; melatih dan mengembangkan karyawan; menetapkan standar kinerja; mengevaluasi kinerja; memberikan konseling ke karyawan;

4. *Leading* yaitu membuat karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan; menjaga moral; memotivasi bawahan.
5. *Controlling* yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi; memeriksa untuk membandingkan antara kinerja aktual dengan standar; menggunakan tindakan korektif jika diperlukan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan, praktik, dan system yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap, dan kinerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia di suatu organisasi (Byars & Rue, 2008).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, melakukan penilaian dan memberikan kompensasi kepada karyawan dan berkaitan juga terhadap hubungan antar pekerja, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan (Dessler, 2015).

Menurut Robbins & Coulter (2012), terdapat 8 proses manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. *Human Resource Planning*

Proses yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang yang tepat untuk posisi yang tepat.

2. *Recruitment dan Decruitment*

Recruitment adalah proses menempatkan, mengidentifikasi, dan menarik karyawan baru. *Decruitment* adalah proses yang dilakukan untuk mengurangi tenaga kerja yang berada di organisasi.

3. *Selection*

Kegiatan yang dilakukan untuk menyeleksi pelamar kerja sebelum dijadikan karyawan tetap di organisasi.

4. *Orientation*

Sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan karyawan baru mengenai pekerjaan yang dilakukan dan penjelasan mengenai organisasi atau perusahaan.

5. *Training*

Aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yaitu pelatihan yang dilakukan untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan.

6. *Performance Management*

Kegiatan untuk menetapkan standar kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja dari karyawan.

7. *Compensation and Benefit*

Sebuah proses dalam manajemen sumber daya manusia yang berguna untuk mempertahankan karyawan yang kompeten dan berbakat dalam mencapai visi dan misi dari organisasi atau perusahaan.

8. *Career Development*

Sebuah pengembangan karir karyawan yang bertujuan untuk membuat karyawan naik ke jabatan yang lebih tinggi dan memiliki tanggung jawab yang besar.

2.1.3 *Perceived Employability*

Perceived employability merupakan kemampuan yang dirasakan individu untuk mencapai pekerjaan yang berkelanjutan sesuai dengan tingkat kualifikasinya (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008).

Perceived employability adalah kombinasi dari faktor-faktor yang memungkinkan individu untuk maju atau bekerja, tetap bekerja, dan berkembang selama menjalankan karir mereka (Pinto & Ramalheira, 2017).

Perceived employability merupakan sebuah persepsi individu mengenai kemungkinan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan. (Vanhercke, Cuyper, Peeters, & Witte, 2014).

Vanhercke, Cuyper, Peeters, & Witte (2014) mengungkapkan adanya 5 aspek penting dalam definisi *perceived employability*:

1. *Subjective evaluations: perceived employability* dianggap sebagai persepsi yang berbeda pada setiap orang. Misalnya, individu yang memiliki profil yang sama akan mempunyai persepsi yang berbeda terkait dengan *employability* berdasarkan pengetahuannya mengenai kondisi lapangan kerja saat ini, akses terhadap informasi, dan motivasi dalam meningkatkan *employability* yang dimiliki.

2. *Possibilities: employability* dianggap sebagai integrasi dari faktor personal, faktor struktural, dan interaksi.
3. *Obtaining and maintaining employment: perceived employability* dianggap sebagai gagasan yang relevan untuk berbagai kelompok kerja dalam karir.
4. *Employer: employability* mengacu pada pada berbagai kemungkinan seperti *employer* (perusahaan tempat bekerja), atau dengan perusahaan lain.
5. *Quantity*: Dalam *employability*, berkaitan dengan *quantity* (jumlah lowongan kerja yang ada saat ini), *quality* (pekerjaan lain yang memungkinkan).

2.1.4 Job Search

Job search adalah sebuah aktivitas yang berorientasi pada tujuan yang dimulai dari pembuatan target pekerjaan yang diinginkan dan hal tersebut akan berlanjut sampai individu dapat mencapai target yaitu mendapatkan pekerjaan (Bao & Luo, 2015).

Blau (1994) dalam Bao & Luo (2015) mengungkapkan bahwa terdapat 2 *stages* dari *job search*:

1. Preparatory job search

Proses yang dilakukan oleh individu untuk mendapatkan informasi mengenai pasar tenaga kerja yang bertujuan untuk mengenali dan fokus pada target pekerjaan yang ingin didapatkan.

2. *Active job search*

Individu secara aktif terlibat dalam perilaku mencari pekerjaan untuk mencapai target pekerjaanyang ingin didapat.

2.1.5 *Job Search Self-efficacy*

Job search self-efficacy merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil melakukan perilaku pencarian pekerjaan tertentu dan mendapatkan pekerjaan (Saks, Zikic, & Koen, 2015).

Menurut Saks, Zikic, & Koen (2015), *Job search self-efficacy* sebagai prediktor perilaku pencarian kerja (misalnya, intensitas orang mencari pekerjaan) dan atau hasil dari pencarian pekerjaan (misalnya, jumlah tawaran pekerjaan yang diterima orang pada saat melakukan pencarian kerja).

Menurut Saks, Zikic, & Koen (2015), terdapat 3 hal yang mempengaruhi *job search self-efficacy*:

1. *Career exploration* yang dianggap melibatkan pengumpulan informasi yang relevan berkaitan dengan kemajuan karir individu dan merupakan suatu langkah awal penting yang mempersiapkan pencari kerja agar sukses mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.
2. *Environmental exploration* yang melibatkan investigasi terkait pilihan karir yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi tentang pekerjaan, organisasi dan industri yang memungkinkan individu untuk memilih keputusan karir yang akan diambil.

3. *Self exploration* yang melibatkan individu untuk mengeksplorasi minat, nilai, dan pengalaman yang berguna untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dirinya sendiri.

2.1.6 *Job Search Attitude*

Job search attitude adalah sikap atau pandangan terhadap sebuah perilaku, misalnya individu mungkin berpikir bahwa proses mencari pekerjaan merupakan hal yang sia-sia, tetapi individu lain percaya bahwa kerja keras diperlukan untuk mencari pekerjaan (Yizhong, Zhibin, Baranchenko, Lau, Yukhanaev, & Lu, 2017).

Job search attitude merupakan sikap terhadap perilaku yang mengacu pada sejauh mana seseorang melakukan evaluasi perilaku yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005).

2.1.7 *Job Search Intention*

Job search intention adalah niat individu dalam melakukan perilaku tertentu. Niat dianggap sebagai faktor motivasi yang mendorong perilaku (Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005).

Dalam proses pencarian kerja, niat dibentuk atas dasar besarnya usaha yang dimasukkan ke dalam proses pencarian kerja oleh individu (Yizhong, Zhibin, Baranchenko, Lau, Yukhanaev, & Lu, 2017).

2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.2.1 *Perceived Employability* terhadap *Job Search Intention*

Menurut Yizhong, Zhibin, Baranchenko, Lau, Yukhanaev, & Lu (2017), *perceived employability* merupakan sebuah konsep yang merupakan kontributor penting dalam mengevaluasi kemampuan diri dan evaluasi diri merupakan salah satu hal yang mempengaruhi motivasi (*intention*). *Perceived employability* dianggap mempunyai pengaruh positif terhadap *job search intention*. Ketika *Fresh Graduate* yang memiliki tingkat *employability* yang tinggi dianggap akan lebih merasa percaya diri pada saat melakukan proses *job search*, mempunyai *attitude* yang baik dan mempunyai niat yang besar dalam mencari pekerjaan dan dalam proses *job search*.

Scholer *et al.* (2014) mengemukakan bahwa *perceived employability* berpengaruh terhadap *job search intention* karena ketika individu berpikir dan merasakan bahwa dirinya mampu melaksanakan sebuah kegiatan tertentu, maka akan meningkatkan *intention* dalam melakukan sebuah kegiatan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H1: *Employability* berpengaruh positif terhadap *job search intention*

2.2.2 *Job Search self-efficacy* terhadap *Job Search Intention*

Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi diasumsikan lebih terlibat dalam proses pencarian pekerjaan (Saks, Zikic, & Koen, 2015). Dalam penelitian tersebut, dijelaskan bahwa pencari kerja

yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan lebih banyak menerima tawaran pekerjaan, lebih mungkin akan mendapatkan pekerjaan dan dianggap akan menganggur dalam jangka waktu yang lebih singkat. Penjelasan tersebut juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanfer, Wanber & Kantrowitz's (2001) dalam Lent & Brown (2013) yang menyatakan bahwa *job search self-efficacy* mempunyai hubungan positif dengan perilaku pencarian kerja (*job search intention*).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H2: *Job search self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job search intention*.

2.2.3 Job Search Attitude terhadap Job Search Intention

Menurut Van Hooft *et al.*, (2004), *job search intention* dipengaruhi oleh sejauh mana individu memiliki evaluasi baik secara positif maupun negatif dari perilaku pencarian pekerjaan (*job search attitude*). Ketika individu merasa yakin bahwa proses mencari pekerjaan merupakan kegiatan yang baik (positif), maka akan meningkatkan niat individu dalam mencari pekerjaan. Jika individu merasa bahwa mencari pekerjaan bukan merupakan kegiatan yang menguntungkan (negatif), maka niat individu dalam mencari pekerjaan akan berkurang.

Menurut Hoyer, Saks, Lievens, & Weitjers (2014), *job search attitude* diprediksi mempunyai hubungan positif dan dianggap signifikan dengan niat dalam mencari kerja. Pencari kerja akan merasa memiliki niat

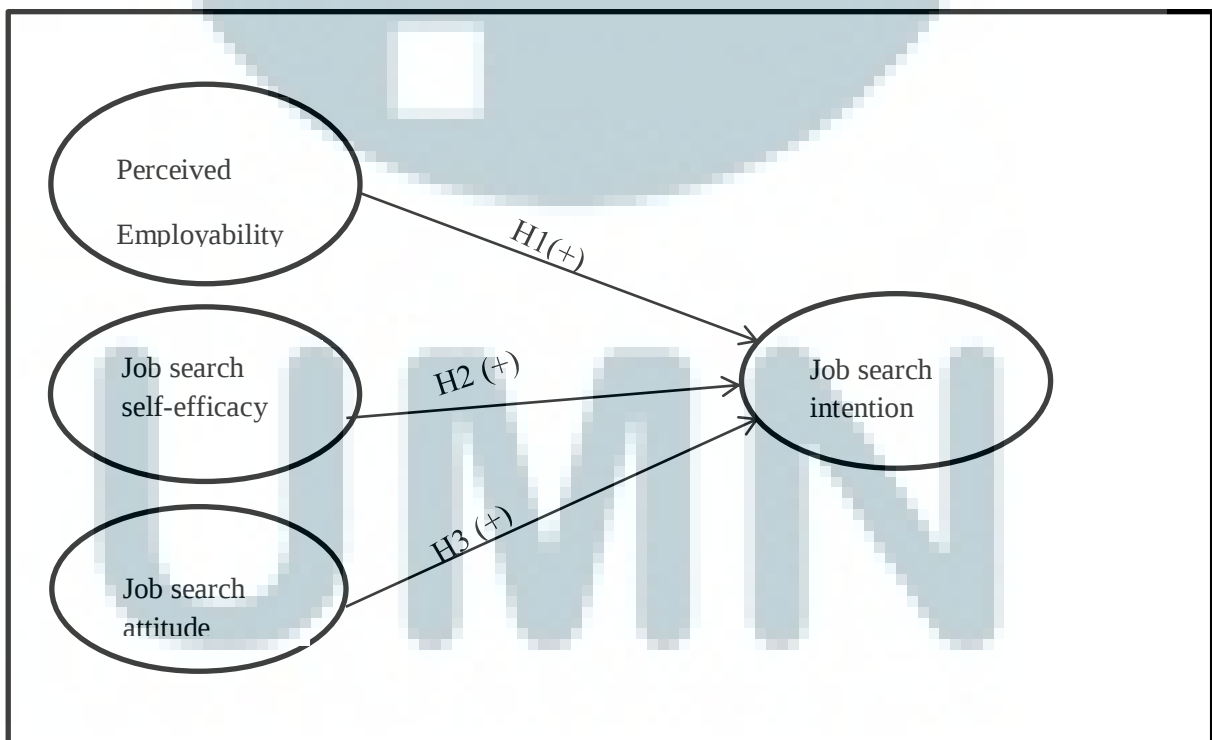
yang tinggi dalam mencari pekerjaan ketika mereka mempunyai sikap atau pandangan yang positif terkait pencarian kerja (merasa bahwa mencari kerja adalah hal yang bermanfaat) dan ketika mereka merasa yakin dapat sukses saat proses pencarian kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H3: *Job search attitude* berpengaruh positif terhadap *job search intention*.

2.3 Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan oleh penulis, maka model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Yizhong, Zhibin, Baranchenko, Lau, Yukhanaev, & Lu, 2017

Gambar 2.1 Model Penelitian

H1: *Perceived Employability* berpengaruh positif terhadap *job search intention*.

H2: *Job search self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *job search intention*.

H3: *Job search attitude* berpengaruh positif terhadap *job search intention*.



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan
1.	Andrew Rothwell, Ian Herbert, dan Frances Rothwell.	<i>Journal of Vocational Behavior</i> 73	<i>Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students</i>	Penelitian ini menguji tentang ekspektasi dan persepsi diri terkait <i>employability</i> terhadap sarjana jurusan bisnis pada 3 universitas di UK dan memeriksa hubungan variabel dengan <i>measurement</i> yang lain. Terdapat 3 variabel dalam penelitian yaitu <i>employability</i> , <i>ambition</i> , dan <i>university commitment</i> . Untuk mendapatkan data, menggunakan penyebaran kuesioner ke 351 responden. Hasil penelitiannya adalah <i>employability</i> berpengaruh terhadap <i>ambition</i> dan <i>university commitment</i> .
2.	Jelena Zikic dan Alan M.	<i>Journal of Vocational</i>	<i>Job search and social cognitive theory: The role</i>	Penelitian ini meneliti tentang hubungan career-

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan
	Saks	<i>Behavior</i>	<i>of career-relevant activities</i>	<i>relevant activities</i> dengan <i>job search self-efficacy</i> dan <i>job search clarity</i>. Pengambilan data dilakukan 2 kali dengan menggunakan kuesioner. Pengambilan data yang pertama untuk mengukur <i>career-relevant activities</i>, <i>job search self efficacy</i>, <i>job search clarity</i> dan variabel pada <i>Theory of Planned Behavior</i>. Hasil dari penelitian ini adalah <i>career-relevant activities</i> berpengaruh positif terhadap <i>job search self-efficacy</i> dan <i>job search clarity</i>.
3.	Robert W. Renn, Robert Steinbauer, Robert Taylor dan Daniel Detwiler.	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	<i>School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior</i>	Penelitian ini menguji hubungan antara <i>mentor career support</i> yang memprediksi <i>student career planning</i>, <i>job search intention</i> dan <i>self-defeating job search behavior</i> melalui <i>student career self-efficacy</i>. Pengambilan data

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan
				dilakukan 2 kali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>mentor career support</i> berpengaruh positif terhadap <i>student career planning</i> dan <i>job search intention</i>, tetapi <i>mentor career support</i> berpengaruh negative terhadap <i>student self-defeating job search behavior</i>.
4.	Alan M. Saks, Jelena Zikic, dan Jessie Koen.	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	<i>Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement</i>	Penelitian ini membahas tentang dua dimensi dari <i>job search self-efficacy</i> yaitu <i>job search behavior (JSSE-B)</i> dan <i>job search outcomes</i>. Pengambilan data dilakukan selama dua kali dengan menggunakan kuesioner. Hasil dari penelitian tersebut adalah JSSE-B merupakan predictor dari <i>job search intention</i> dan <i>job search behavior</i>. JSSE-O merupakan prediktor dari jumlah tawaran

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan
				pekerjaan.
5.	I.J. Hetty van Emmerik, Bert Schreurs, Nele de Cuyper, I.M. Jawahar, dan Maria C.W. Peeters.	<i>Career Development International</i>	<i>The route to employability: Examining resources and the mediating role of motivation</i>	Penelitian ini fokus pada <i>job characteristic</i> khususnya <i>job resources</i> , dimana <i>job resources</i> mungkin akan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap employability. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan survey ke 631 karyawan di Belanda. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah karyawan yang pekerjaannya menyediakan lebih banyak <i>resources</i> dirasakan lebih banyak ekstrinsik <i>job opportunity</i> sehingga akan meningkatkan employability pada karyawan.
6.	Edwin A.J. Van Hooft, Marise P.H. Boorn, Toon W. Taris, Henk Van Der Flier, Roland	<i>Personnel Psychology</i>	<i>Predictors Of Job Search Behavior Among Employed And Unemployed People</i>	Penelitian ini menginvestigasi job search behavior diantara orang yang sedang bekerja dan sedang

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan
	W.B.Blonk			menganggur. Penelitian ini menggunakan <i>Theory of Planned Behavior</i> untuk memprediksi <i>job search intention</i> dan <i>behavior</i>. Selain itu, peneliti memeriksa efek tidak langsung dari beberapa variabel lain. Pengambilan data dilakukan dengan longitudinal. Sampel dari penelitian adalah orang yang bekerja dan orang yang sedang menganggur. Hasil dari penelitian ini adalah orang yang menganggur memiliki tingkat <i>job search attitude</i>, <i>subjective norm</i>, <i>financial need</i>, <i>job search intention</i> dan <i>job search behavior</i> yang lebih tinggi. Tetapi, orang yang bekerja memiliki tingkat <i>job search self-efficacy</i> yang lebih tinggi.

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan
7.	Mukta Kulkarni dan Siddharth Nithyanand	<i>Employee Relations</i> , Vol. 39	<i>Social influence and job choice decisions</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui alasan kenapa <i>social influence</i> merupakan factor utama pada keputusan pemilihan pekerjaan terhadap pencari kerja yang berusia muda. Pengambilan data dilakukan dengan melakukan <i>in-depth interview</i> kepada 37 sarjana yang telah lulus kuliah. Hasil dari penelitian ini adalah responden tidak melihat diri mereka bertindak berdasarkan <i>social influence</i> sebanyak yang mereka rasakan di sekitar mereka. Responden merasa dipengaruhi oleh <i>social influence</i> dalam mencari pekerjaan hanya pada kondisi tertentu saja.
8.	Zhaoli Song, Connie Wanberg, Xiongying Niu, dan Yizhong Xie	<i>Journal of Vocational Behavior</i> 68	<i>Action-state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China</i>	Penelitian ini membahas tentang perilaku pencarian kerja di Cina. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 328 orang pencari kerja. Penelitian ini

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan
				juga untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan <i>Theory of Planned Behavior</i> dan <i>Action-state Orientation Theory</i>. Hasil dari penelitian ini adalah <i>Theory of Planned Behavior</i> dianggap efektif pada <i>job search intention</i> <i>Action-state Orientation Theory</i> dianggap memoderasi hubungan antara <i>attitude</i> dan <i>intention</i>.

UMN