

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan adanya era globalisasi, perusahaan menghadapi tuntutan persaingan yang semakin ketat, adanya perubahan teknologi yang pesat, dan adanya krisis ekonomi berkepanjangan. Hal tersebut dapat menimbulkan suatu dilema ketidakpastian (*uncertainty dilemma*) bagi sektor usaha mikro maupun makro. Salah satu dilema ketidakpastian yang terjadi adalah munculnya pergeseran dan perubahan atau paradigma baru.

Perubahan memang selalu ada, namun saat ini tampaknya perubahan bergerak semakin cepat. Perubahan tersebut dianggap sebagai “momok” besar dalam perusahaan yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan mereka. Namun di sisi lain, dapat memunculkan peluang-peluang bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan usahanya. Perusahaan yang menghasilkan profit maupun non-profit, ataupun organisasi pemerintahan maupun swasta, juga merasakan adanya perkembangan yang cepat pada berbagai hal, yaitu ekonomi, teknologi, dan masyarakat (Baruch, 2004). Hal ini memiliki pengaruh terhadap perubahan dalam dunia kerja.

Perubahan dalam dunia kerja dapat dilihat dari adanya perubahan pekerjaan, karir, dan perilaku kerja individu. Dampak dari adanya perubahan tersebut telah menjadi fokus perhatian dalam penelitian mengenai sumber daya, perilaku organisasi, dan psikologi industri dan organisasi sejak tahun

1980 (Arnold, dalam Rothwell & Arnold, 2007). Perubahan tersebut berdampak pada perubahan model karir, struktur organisasi (Arthur & Rosseau, 1996; Pieperl & Baruch, 1997, dalam Rothwell & Arnold, 2007), dan perubahan kontrak psikologis (Herriot & Pemberton, 1996; Sparrow, 1996; Rousseau, 1995, dalam Rothwell & Arnold, 2007).

Salah satu dampak dari adanya perubahan dunia kerja adalah perubahan dalam merencanakan dan mengelola karir. Menurut Baruch (2004), adanya perubahan tersebut menghasilkan pergeseran persepsi individu terhadap karir yang dimilikinya. Dimana, karyawan saat ini tidak lagi melihat kontrak karir jangka panjang, dan lebih terfokus pada bagaimana meningkatkan nilai tawarnya kepada perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan (Baruch, 2004). Karyawan saat ini lebih memaknai karir secara diagonal lintas organisasi atau perusahaan dibandingkan vertikal pada satu perusahaan saja (Baruch, 2004). Oleh karena itu, karyawan saat ini harus bertanggung jawab terhadap karirnya, dengan kata lain mereka harus dapat melakukan manajemen karir (Baruch, 2004).

Pada saat yang sama, muncul ancaman terhadap *job security* karena perusahaan akan terus beradaptasi dengan perubahan yang ada di pasar tenaga kerja. Menurut Ashford, dkk. (1989), *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan dia merasa bahwa dirinya tidak berdaya untuk melakukan apapun untuk menghadapi situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi

pekerjaan (Ashford, dkk., 1989). *Job insecurity* dianggap sebagai suatu atmosfer ketenagakerjaan yang memberikan dampak yang luas, yang pada awalnya secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis, dimana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam akan masa depannya, maupun dari sisi fisiologis, yang bersumber dari efek psikologis itu sendiri.

Salah satu konsep yang sejalan dengan pengupayaan individu untuk melakukan manajemen karir ataupun menghadapi *job insecurity* adalah *employability* (Fugate, dkk., 2004). Rothwell dan Arnold (2007) menekankan peran *employability* sebagai konstruk yang mampu menggambarkan secara konseptual kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki atau memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Berdasarkan penjelasan tersebut tampak jelas bahwa *employability* relevan dengan usaha individu untuk menghadapi lingkungan yang tidak lagi menawarkan pekerjaan dalam jangka panjang, dengan cara mempertahankan dan meningkatkan ketertarikan individu di pasar tenaga kerja.. Tidak hanya itu, dari segi pemberi pekerjaan (*employer*), Van der Heidjen (2002) menyebutkan bahwa *employability* juga digunakan untuk memastikan individu yang dapat dipekerjakan, yaitu yang kompeten fleksibel memiliki kemampuan yang relevan serta bermotivasi, sehingga dapat menunjang upaya perusahaan memperoleh keuntungan (Van Emmerik & Schreurs, 2011).

Berbagai penelitian menyebutkan macam-macam faktor yang mempengaruhi *employability*. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan

menjadi dua faktor utama yaitu faktor situasional yang bersifat eksternal individu dan sumber daya individu yang bersifat internal (Bernston, 2008). Faktor-faktor ini mempengaruhi kecenderungan individu dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Selain itu, faktor situasional meliputi struktur pasar tenaga kerja, kesempatan di pasar tenaga kerja, dan faktor organisasi. Sedangkan sumber daya individu meliputi pengetahuan dan kemampuan, *social capital*, sikap, demografis, dan *dispositions*.

Saat ini, sejumlah kondisi eksternal tidak begitu menguntungkan bagi individu untuk dapat diserap oleh pasar tenaga kerja. Kondisi pasar tenaga kerja saat ini menuntut klasifikasi yang semakin meningkat dan sejalan dengan perkembangan di berbagai bidang serta tuntutan persaingan antar perusahaan untuk memperoleh keuntungan kompetitif. Karyawan juga dituntut untuk berkompetisi dengan karyawan lain yang mana persaingan ini juga semakin ketat mengingat pergeseran era dimana individu saat ini memegang peran utama dalam perkembangan karir, seperti yang diutarakan Allvin (2004) mengenai penataan ulang tenaga kerja dimana saat ini individu lebih bertanggung jawab untuk karirnya (Berntson, 2008).

Tak hanya itu, dampak dari *employability* sendiri menjadi hal yang penting. Menurut Bernston (2008), *employability* dapat berdampak pada kesehatan psikologis dari individu. Kemudian, Bernston (2008) juga menjelaskan bahwa *employability* dapat mempengaruhi adanya kesejahteraan (*well-being*) individu. Apabila individu mengalami kesehatan

psikologis dan kesejahteraan ketika bekerja, maka individu tersebut akan meningkatkan performa kerjanya (De Cuyper, dkk., 2008).

*Employability* sendiri dibagi menjadi dua bentuk yaitu *objective employability* dan *subjective employability* (van Emmerik, dkk., 2012). *Objective employability* cenderung pada fakta tentang profil individu, seperti pendidikan atau posisi di perusahaan. Namun, hal tersebut sangat berbeda dengan *subjective employability*, yang kemudian disebut persepsi mengenai *employability (self-perceived employability)*. *Self-perceived employability* lebih berfokus pada penilaian individu terhadap kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan (Bernston, 2006).

Berdasarkan perubahan yang terjadi di organisasi ataupun perusahaan, saat ini lebih berfokus pada *subjective employability* atau *self-perceived employability* daripada *objective employability* (Bernston, dkk., 2006; Bernston & Marklund, 2007; De Cuyper, dkk., 2008; Silla, dkk., 2008). Selain itu, individu akan bersikap sesuai dengan persepsinya dibandingkan dengan fakta yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada persepsi pekerja mengenai *employability (self-perceived employability)*.

*Self-perceived employability* merupakan persepsi individu mengenai kemungkinan dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan ataupun mempertahankan pekerjaan yang telah dimiliki (Bernston, 2008; Rothwell & Arnold, 2007; Wittekind, dkk., 2010). *Self-perceived employability* dianggap sebagai aspek yang penting, karena persepsi ini dapat mempengaruhi

perilaku, perasaan dan pikiran (Bernston, 2008). Apabila individu mempersepsikan dirinya dapat dipekerjakan (*employable*), maka kecenderungan individu tersebut adalah mempersepsikan perubahan di pasar tenaga kerja sebagai suatu tantangan, demikian pula sebaliknya (Bernston, 2008).

Untuk mempelajari lebih jauh mengenai *self-perceived employability*, penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *self-perceived employability*. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self-perceived employability* berfokus pada pendidikan, kompetensi, dan pelatihan (Van der Heijden, dkk., 2009; Wittekind, dkk., 2010). Menurut Bernston (2008), secara subjektif, *self-perceived employability* terbentuk dari faktor situasional dan faktor individual. Dalam penelitian ini, penulis berusaha untuk mengidentifikasi pengaruh faktor situasional.

Faktor situasional dinilai sebagai faktor penting bagi individu dalam *self-perceived employability*. Hal tersebut disebabkan individu memiliki interpretasi yang berbeda terhadap situasi yang berhubungan dengan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan (Bernston, 2008). Faktor situasional yang dianggap dapat mempengaruhi *self-perceived employability* antara lain struktur pasar tenaga kerja, kesempatan di pasar tenaga kerja, dan faktor organisasi (Bernston, 2008).

Pada penelitian ini, penulis berfokus pada faktor organisasi, yaitu adalah persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived*

*organizational learning capability*). Penelitian mengenai persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dilakukan oleh Camps & Rodriguez (2011) dalam memprediksi faktor yang dapat meningkatkan *self-perceived employability*. Menurut Chiva, dkk. (2007), kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) didefinisikan sebagai karakteristik organisasi dan faktor yang dapat memudahkan proses pembelajaran organisasi ataupun memberikan kesempatan organisasi untuk belajar. Salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) adalah memberikan pelatihan kepada karyawan (Camps & Rodriguez, 2011). Pelatihan dianggap dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, yang kemudian dapat meningkatkan kompetensi karyawan (Lei, dkk., dalam Camps & Rodriguez, 2011). Di sisi lain, pembelajaran organisasi dapat meningkatkan minat karyawan untuk berubah, yang kemudian membuat dirinya dapat menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang tidak menentu (Camps & Rodriguez, 2011). Dengan kata lain persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai bagaimana organisasi dapat melakukan pembelajaran organisasi (Camps & Rodriguez, 2011). Maka dapat diasumsikan bahwa apabila karyawan mempersepsikan dirinya berada di lingkungan yang menerapkan adanya pembelajaran organisasi maka *self-perceived employability* pada karyawan dapat meningkat. Hal

tersebut disebabkan pembelajaran organisasi dapat mendukung adanya pemikiran yang inovatif untuk menghadapi permasalahan di masa yang akan datang (Camps & Rodriguez, 2011).

Sebelumnya, telah ada penelitian untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dan persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dan *self-perceived employability* sebagai variabel intervening (Camps & Rodriguez, 2011). Subjek penelitiannya yaitu pengajar di universitas terbesar di Costa Rica. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dan persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dan *self-perceived employability* sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional dan pembelajaran organisasi akan meningkatkan *self-perceived employability* pada karyawan. Namun, penelitian tersebut hanya melakukan uji hubungan pada para pengajar, dimana mereka termasuk dalam pekerja yang spesialis dan memiliki pendidikan yang tinggi.

Sejauh ini penelitian terkait *self-perceived employability* semakin meningkat pada beberapa tahun terakhir. Akan tetapi, beberapa penelitian hanya berfokus pada dampak dari *self-perceived employability* terhadap pekerjaan, organisasi, karir, dan kesehatan (Bernston & Marklund, 2007; De

Cuyper, dkk., 2008, 2011; Kinnunen, dkk., 2011; dalam Kirves, 2014). Tidak hanya itu, penelitian mengenai faktor yang dapat meningkatkan *self-perceived employability* masih sedikit (Kirves, 2014).

Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk menjadikan karyawan sebagai subjek penelitian. Hal tersebut disebabkan karyawan merupakan sumber daya utama bagi perusahaan untuk menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang menjadi fokus penelitian di sini adalah PT. Barata Indonesia (Persero). PT. Barata Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di tiga lini usaha yaitu *Engineering Procurement and Construction* (EPC), Manufaktur Peralatan Industri, dan Pengecoran. PT. Barata Indonesia (Persero) tergolong perusahaan lama karena telah berdiri sejak 1971, dan telah membuka cabang sejak berdiri hingga sekarang. Saat ini, PT. Barata Indonesia (Persero) telah memiliki satu kantor pusat yang terletak di Gresik dan lima unit usaha mandiri yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia yaitu Tegal, Bandung-Sukabumi, Cilegon, Medan dan Makassar. Dengan unit usaha mandiri yang cukup banyak, PT. Barata Indonesia (Persero) harus memberikan pelayanan produk dan jasa kepada pelanggan yang baik dengan cara mengelola karyawan dengan baik, salah satunya adalah harus meratakan persebaran karyawan yang berkompeten dan berkualifikasi tinggi.

Ada beberapa bagian pada PT. Barata Indonesia (Persero) seperti bagian keuangan, pemasaran, dan produksi dan SDM. Dalam bagian produksi dan SDM dibagi menjadi tiga departemen yaitu departemen

produksi, sumber daya manusia dan umum, dan pengadaan barang dan jasa. Pada penelitian ini, departemen produksi menjadi fokus penulis dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Divisi dan beberapa staf Divisi *Recruitment & Development* pada Departemen HRD PT. Barata Indonesia (Persero) diketahui bahwa bagian tersebut adalah bagian yang sering diminta untuk relokasi atau ditempatkan di luar daerah pusat. Tak hanya itu, bagian produksi merupakan bagian yang sangat berhubungan dalam pembuatan produk yang menjadi lini usaha perusahaan.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagian produksi, maka PT. Barata Indonesia melakukan berbagai pelatihan. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan produk, sehingga PT. Barata Indonesia (Persero) mampu bersaing dalam pasar global dan perdagangan bebas. Tak hanya itu, PT. Barata Indonesia (Persero) berusaha untuk mengembangkan iklim belajar dalam organisasi. Adanya iklim belajar diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di perusahaan.

Oleh karena itu, pada penelitian ini, penilaian karyawan mengenai karakteristik organisasi yang dapat mendukung adanya proses pembelajaran organisasi atau memberikan kesempatan karyawan untuk belajar di organisasi (*perceived organizational learning capability*), digunakan penulis untuk menyoroti kemampuan karyawan untuk mempertahankan

pekerjaannya saat ini di PT. Barata Indonesia (Persero), fokusnya pada penilaian terhadap diri sendiri mengenai kemampuannya tersebut (*self-perceived employability*). Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis mengasumsikan bahwa *self-perceived employability* merupakan aspek yang penting, dan perlu adanya identifikasi faktor yang dapat meningkatkan *self-perceived employability*. Dengan demikian, penulis ingin melakukan penelitian dengan melihat hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dengan *self-perceived employability* pada karyawan bagian produksi di PT. Barata Indonesia (Persero).

## 1.2. Identifikasi Masalah

PT. Barata Indonesia (Persero) yang menjadi konteks dari penelitian ini merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di 3 lini usaha yaitu *Engineering Procurement and Construction* (EPC), Manufaktur Peralatan Industri, dan Pengecoran. PT. Barata Indonesia merupakan perusahaan *Foundry and Metal Work, Engineering Procurement and Construction* (EPC) yang tangguh dalam melaksanakan kegiatan usahanya sejak 1971. Sejak berdiri hingga sekarang, perusahaan ini telah mengalami banyak perubahan. Perubahan yang dirasakan saat ini tampak lebih cepat. Perubahan tersebut dianggap sebagai “momok” besar dalam perusahaan yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan mereka.

Namun di sisi lain, dapat memunculkan peluang-peluang bagi suatu perusahaan untuk mengembangkan usahanya.

Perubahan tersebut dapat berdampak pada perubahan model karir, struktur organisasi (Arthur & Rosseau, 1996; Pieperl & Baruch, 1997, dalam Rothwell & Arnold, 2007). Tak hanya itu, perubahan juga mengakibatkan adanya perubahan kontrak psikologis (Herriot & Pemberton, 1996; Sparrow, 1996; Rousseau, 1995, dalam Rothwell & Arnold, 2007).

Salah satu dampak yang dirasakan mengenai perubahan model karir telah dijelaskan oleh Baruch (2004), dimana muncul pergeseran persepsi individu terhadap karir yang dimilikinya. Pergeseran tersebut dapat dilihat dari perubahan orientasi karir karyawan, dimana karyawan saat ini tidak lagi melihat kontrak karir jangka panjang, namun lebih terfokus pada bagaimana meningkatkan nilai tawarnya kepada perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan (Baruch, 2004). Karyawan pada awalnya melihat jalan karirnya cenderung vertikal pada satu perusahaan saja, namun telah berubah menjadi diagonal lintas organisasi atau perusahaan (Baruch, 2004). Sebagai hasil dari pergeseran persepsi tersebut, maka karyawan saat ini harus mampu melakukan manajemen karir (Baruch, 2004).

Pada saat yang sama, muncul ancaman terhadap *job security* karena perusahaan akan terus beradaptasi dengan perubahan yang ada di pasar tenaga kerja. *Job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana karyawan merasa pekerjaannya terancam dan dia merasa dirinya tidak berdaya untuk melakukan apapun untuk menghadapi situasi tersebut (Ashford, 1989).

Salah satu konsep yang sejalan dengan pengupayaan individu untuk melakukan manajemen karir ataupun menghadapi *job insecurity* adalah *employability* (Fugate, dkk., 2004). Rothwell dan Arnold (2007) menekankan peran *employability* sebagai konstruk yang mampu menggambarkan secara konseptual kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki atau memperoleh pekerjaan yang diinginkan.

Di era yang terus berkembang, persepsi mengenai *employability* (*self perceived employability*) dianggap sebagai aspek yang sangat penting (Fugate, dkk., 2004). *Self-perceived employability* merupakan persepsi mengenai kemampuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kualifikasi diri dan mempertahankan pekerjaan yang telah dimiliki (Rothwell & Arnold, 2007). *Self-perceived employability* dianggap penting karena persepsi ini dapat mempengaruhi perilaku, perasaan dan pikiran (Bernston, 2008). Apabila individu mempersepsikan dirinya dapat dipekerjakan (*employable*), maka kecenderungan individu tersebut adalah mempersepsikan perubahan di pasar tenaga kerja sebagai suatu tantangan, demikian pula sebaliknya (Bernston, 2008).

Apabila ditinjau dari karyawan yang bekerja di PT. Barata Indonesia (Persero), terutama karyawan bagian produksi, dimana berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Departemen dan beberapa staf departemen HRD Divisi *Recruitment & Development* PT. Barata Indonesia (Persero) diketahui bahwa karyawan bagian tersebut harus memiliki kemampuan dan kompetensi yang mencukupi untuk dapat bertahan di perusahaan tersebut.

Hal tersebut disebabkan bagian produksi merupakan bagian yang sangat berhubungan dalam pembuatan produk yang menjadi lini usaha perusahaan. Tak hanya itu, bagian ini juga sering diminta untuk relokasi atau ditempatkan di luar daerah pusat. Oleh karena itu, karyawan bagian produksi diharapkan memiliki *self-perceived employability* yang tinggi.

Salah satu usaha organisasi dalam meningkatkan *self-perceived employability* adalah menerapkan pembelajaran dalam organisasi. Kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) dianggap sebagai unsur utama dalam meningkatkan kompetisi di pasar global (Camps & Rodriguez, 2011). Menurut Chiva, dkk. (2007), kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) didefinisikan sebagai karakteristik organisasi dan faktor yang dapat memudahkan proses pembelajaran organisasi ataupun memberikan kesempatan organisasi untuk belajar. Salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) adalah memberikan pelatihan kepada karyawan (Camps & Rodriguez, 2011). Pelatihan dianggap dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan baru, yang kemudian dapat meningkatkan kompetensi karyawan (Lei, dkk., dalam Camps & Rodriguez, 2011). Di sisi yang lain, pembelajaran organisasi dapat meningkatkan minat karyawan untuk berubah, yang kemudian membuat dirinya dapat beradaptasi dengan kondisi kerja yang tidak menentu (Camps & Rodriguez, 2011). Apabila konsep tersebut ditinjau dari sisi pekerja, maka yang dilihat adalah persepsi

mengenai kemampuan pembelajaran organisasi yang ada di perusahaan (*perceived organizational learning capability*). Persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dapat diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai bagaimana organisasi dapat melakukan pembelajaran organisasi (Camps & Rodriguez, 2011). Maka dapat diasumsikan bahwa apabila karyawan mempersepsikan dirinya berada di lingkungan yang menerapkan adanya pembelajaran organisasi maka dapat meningkatkan *self-perceived employability*. Hal tersebut dikarenakan pembelajaran organisasi dapat mendukung adanya pemikiran yang inovatif untuk menghadapi permasalahan di masa yang akan datang (Camps & Rodriguez, 2011).

Sebelumnya, telah ada penelitian untuk menguji hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dan persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dan *self-perceived employability* sebagai variabel intervening (Camps & Rodriguez, 2011). Subjek penelitiannya yaitu pengajar di universitas terbesar di Costa Rica. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, dan persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dan *self-perceived employability* sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi yang menerapkan kepemimpinan transformasional dan *organizational learning* akan

meningkatkan *self-perceived employability* pada karyawan. Namun, penelitian tersebut hanya dilakukan pada para pengajar, dimana mereka termasuk dalam pekerja yang spesialis dan memiliki pendidikan yang tinggi.

Sejauh ini penelitian terkait *self-perceived employability* semakin meningkat pada beberapa tahun terakhir. Akan tetapi, beberapa penelitian hanya berfokus pada dampak dari *self-perceived employability* terhadap pekerjaan, organisasi, karir, dan kesehatan (e.g. Bernston & Marklund, 2007; De Cuyper, dkk., 2008, 2011; Kinnunen, dkk., 2011; dalam Kirves, 2014). Tidak hanya itu, penelitian mengenai faktor yang dapat meningkatkan *self-perceived employability* masih sedikit (Kirves, 2014). Di samping itu, sejauh ini belum ada penelitian yang membahas mengenai hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dengan *self-perceived employability* pada karyawan. Karyawan merupakan aset yang utama dalam menjalankan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Mengingat pentingnya aspek *self-perceived employability*, dan perlunya identifikasi faktor yang dapat meningkatkan *self-perceived employability*, maka penulis ingin melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) terhadap *self-perceived employability* pada karyawan bagian produksi di PT. Barata Indonesia (Persero).

### 1.3. Batasan Masalah

Untuk mempersempit dan memfokuskan penelitian sesuai dengan variabel dan konteks penelitian yang telah ditentukan, penulis menetapkan batasan-batasan untuk penelitian ini. Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self-perceived employability* didefinisikan sebagai persepsi mengenai kemampuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan sesuai dengan kualifikasi diri dan mempertahankan pekerjaan yang telah dimiliki (Rothwell & Arnold, 2007). Dengan kata lain, *self perceived employability* merupakan penilaian terhadap diri sendiri mengenai kapasitasnya untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan.
2. Persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) merupakan persepsi karyawan terhadap pembelajaran organisasi yang diterapkan di tempatnya bekerja (Camps & Rodriguez, 2011). Dengan kata lain, karyawan melakukan penilaian terhadap organisasi mengenai kapasitasnya untuk memberikan pembelajaran melalui lima dimensi, yaitu *experimentation*, menghadapi tantangan, interaksi dengan lingkungan luar organisasi, dialog, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Chiva, dkk., 2007).
3. Karyawan bagian produksi yang telah bekerja minimal dua tahun di PT. Barata Indonesia (Persero) yang menjadi subjek penelitian. Yang dimaksud karyawan bagian produksi di sini adalah karyawan yang bekerja di divisi produksi pengecoran, divisi produksi peralatan jalan,

divisi produksi peralatan industri proses dan divisi produksi peralatan industri agro.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dengan *self-perceived employability* pada karyawan bagian produksi di Kantor Pusat PT. Barata Indonesia (Persero)?”

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dengan *self-perceived employability* pada karyawan bagian produksi di Kantor Pusat PT. Barata Indonesia (Persero).

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, manfaat dari penelitian ini adalah memperkaya kajian ilmiah tentang hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived*

*organizational learning capability*) dengan *self-perceived employability*, khususnya di Indonesia, karena belum ada yang meneliti tentang pengaruh kedua konstruk tersebut. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti-peneliti lain yang ingin meneliti *self-perceived employability* sebagai referensi teoritis dan empiris.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Secara praktis, manfaat dari penelitian ini bagi organisasi adalah memberikan pengetahuan mengenai hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dengan *self-perceived employability*. Pengetahuan tersebut dapat memberi nilai dan hasil yang konstruktif terhadap organisasi, yaitu organisasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan *self-perceived employability*, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Bahkan organisasi juga dapat menyusun suatu rancangan sistem organisasi maupun pelatihan bagi karyawan apabila ingin meningkatkan *self-perceived employability* pada karyawan. Tak hanya itu, penelitian ini dapat digunakan organisasi untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pembelajaran organisasi yang telah dimiliki.