

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah tempat bagi individu untuk terikat dan bergabung dalam menjalankan aktivitas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam pengembangan organisasi (Bukit et al., 2017). Setiap perusahaan selalu mencari strategi dan kebijakan yang tepat dan terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan salah satunya yaitu dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training* dan *development* (Huda, 2022). Proses ini ditentukan berdasarkan kualifikasi dan keterampilan yang dimiliki calon tenaga kerja.

. Tuntutan kualifikasi dan *skills* yang diperlukan pada era Revolusi Industri 4.0 salah satunya *employability skills* atau keterampilan kerja yang mencakup komunikasi, kerjasama tim, memecahkan masalah, prakarsa dan berusaha, merencanakan dan mengatur kegiatan, mengolah diri, belajar, menggunakan teknologi dan K3 (Rahdiyanta et al., 2021). Hasil survei juga menunjukkan bahwa perekrutan tenaga kerja oleh perusahaan lebih mengutamakan *employability skills* dan *soft skills* daripada *hard skills* (Budiningsih et al., 2020). *Employability skills*

merupakan sebuah keterampilan yang diinginkan oleh pemilik usaha atau owner dari perusahaan karena mereka dapat memperoleh sesuatu yang diinginkan dari seorang karyawan. Keterampilan ini diyakini oleh pemilik perusahaan dapat melengkapi karyawan untuk menjalankan tugas lebih baik.

Employability skills harus dimiliki setiap pekerja untuk meningkatkan daya saing dan sukses dalam meningkatkan produktivitas serta keuntungan (Hardiman & Hasanah, 2021)..Fugate, dkk (dalam Zahra, 2021) mendefinisikan *Employability skills* yaitu bahwa kemampuan dapat mencakup sikap, kognisi, dan pengetahuan untuk dapat menyesuaikan diri dalam meningkatkan pekerjaan dengan diri sendiri. Menurut Putriatama (dalam (Yutima et al., 2022) *Employability skills* merupakan keterampilan yang memungkinkan seseorang mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.

Namun, berdasarkan hasil Laporan *World Economic Forum* dikutip pada Mutia, (2020) 'The Future of Jobs Report 2020' mencatat kesenjangan keterampilan tenaga kerja menjadi hambatan terbesar. Sebesar 55,4% perusahaan yang menyatakannya. Selain itu, ditemukan permasalahan menurut publikasi International Labour Organization (ILO) dalam *Databoks* (2015) "Laporan Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia", sekitar 56 persen pekerja di Indonesia berada dalam situasi tidak ada kecocokan keterampilan berdasarkan jenis pekerjaan dan pendidikan tinggi yang ditamatkan. Jika keterampilan dari pekerja tidak sesuai, maka target dan tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Perolehan keterampilan kerja dapat dilihat sebagai langkah awal yang diperlukan menuju kerja jangka panjang. *Employability skills* fokus pada

keterampilan pribadi dan sosial dilihat sangat relevan untuk semua pekerjaan, sebagai pendukung keterampilan teknis-pekerjaan tertentu atau kualifikasi. *Employability skills* berkaitan erat dengan berbagai kecakapan yang diperlukan seseorang, termasuk lulusan lembaga pendidikan dan pelatihan menjadi lebih siap dalam memasuki dan atau mendapatkan pekerjaan, lebih mudah mencapai kemajuan dalam bekerja, dan akhirnya kesuksesan dalam pekerjaannya.

Menurut Lauster (dalam Fitria et al., 2021) *self confidence* atau kepercayaan diri merupakan perasaan yakin atau sikap akan kemampuannya, sehingga individu tersebut tidak mencemaskan perilakunya, bebas untuk melakukan apa yang diinginkannya dan mempertanggung jawabkan semua perilakunya, dengan sopan dan baik dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat mengenal kekurangan dan kelebihanannya dalam dorongan motivasi untuk dapat berprestasi yang cukup tinggi. Kepercayaan diri merupakan sikap yang memungkinkan untuk memiliki persepsi positif dan realistis tentang kemampuan diri yang ditandai oleh atribut pribadi untuk menangani kritik dan kematangan emosional (Setyaningsih et al., 2019).

Kepercayaan diri yang tinggi merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk menampilkan perilaku tertentu atau untuk mencapai target tertentu. Semakin tinggi kepercayaan diri seseorang maka semakin tinggi juga *employability* seseorang begitu juga sebaliknya semakin rendah kepercayaan diri maka semakin rendah nilai *employability skills* (Maulidimas et al., 2023). Kepercayaan diri tinggi sangat dibutuhkan pada calon

tenaga kerja yang ingin melamar sebagai sales dikarenakan sales lebih banyak berinteraksi dengan orang lain untuk melakukan pemasaran.

Setiap perusahaan salah satunya PT. Bank Mandiri Tbk Padang, sales sangat dibutuhkan untuk menjalankan usahanya. Dikarenakan peran sales diibaratkan sebagai ujung tombak dalam penjualan dari produk/jasa perusahaan, oleh karena itu penting sekali mengembangkan keahlian penjualan sales. Keahlian penjualan seorang sales sangat penting bagi perusahaan, dan dipercayai oleh kebanyakan orang bahwasanya meningkatkan keahlian penjualan seorang sales akan menghasilkan banyak sekali potensi yang berguna untuk memanfaatkan bisnis. Keahlian penjualan tersebut diperlukan guna mendapatkan kinerja yang baik pada kinerja penjualan seorang sales sehingga akan berdampak baik pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan kepada 9 orang karyawan Bank Mandiri cabang Unand Padang mengenai employability skill banyak sales sering mengeluh salah satunya kesulitan berkomunikasi dengan nasabah dan sering mendapatkan nasabah yang tidak tertarik pada produk/jasa yang dipromosikannya. Sales juga berusaha untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan, sales juga melakukan penawaran produk kartu kredit kepada orang yang tergolong dari target perusahaan maka dari itu setiap *direct sales* dituntut harus dapat memahami kriteria apa yang menjadi sasaran perusahaan agar dapat disetujui dari perbankan tersebut untuk nasabah memiliki kartu kredit, sehingga hal ini membuat sales mengalami kesulitan untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Mengenai kepercayaan diri kurangnya keyakinan diri untuk melakukan interaksi banyak sales yang tidak dapat menunjukkan performa seperti tidak merasa percaya diri dalam mempromosikan produk atau jasanya dan bahkan kurang percaya diri terhadap profesi yang sedang dijalani yaitu sebagai sales karna banyak tuntutan harus dilakukan saat dilapangan. Tetapi sales juga yakin terhdap pencapaian disetiap bulannya untuk di pembukuan

Dalam mencapai target dan tujuan perusahaan maka diperlukannya kepercayaan diri yang tinggi untuk memaksimalkan *employability skills* yang dimiliki oleh sales. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Situmorang (2019) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan *employability skills*. Hasil analisis data pada 229 siswa SMK oleh Kusumaputri et al., (2018) menemukan bahwa kepercayaan diri memberikan pengaruh terhadap *employability skills*. Selanjutnya penelitian Saputro & Suseno (2019) terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan diri dengan *employability skill* pada mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.

Penelitian (Edi, 2022) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepercayaan diri dan penyesuaian sosial dengan *employability* siswa. Pada hasil penelitian Kenayathulla et al., (2019) *Employability skills* yang diperoleh pada seorang individu yang memiliki kemampuan kognitif, pengetahuan yang luas, dan perilaku sifat yang dapat membuat nyaman pada lingkungan professional memiliki kepercayaan diri dalam pekerjaanya. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan *Employability Skills* pada Sales Bank Mandiri cabang Unand Padang”

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menjawab permasalahan dari fenomena yang akan diangkat oleh peneliti yang telah dituangkan dalam latar belakang masalah. Maka dari itu, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah adalah Apakah terdapat hubungan antara kepercayaan diri dengan *employability skills* pada sales Bank Mandiri cabang Unand Padang?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, dapat dilihat tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan *Employability Skill* Pada Sales Bank Mandiri cabang Unand Padang”.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dari ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri organisasi mengenai hubungan antara kepercayaan diri dengan *employability skill* pada sales Bank Mandiri cabang Unand Padang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sampel Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara kepercayaan diri dengan *employability skill* pada sales Bank Mandiri cabang Unand Padang sehingga dapat mengevaluasi serta mengembangkan keterampilan kelayakan kerja, terlebih lagi kepercayaan diri juga diperlukan bagi seorang calon tenaga kerja dengan kemampuan yang dimilikinya agar memberi dampak positif terhadap perusahaan yang akan dilamar.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pentingnya mengembangkan *employability skills* dalam menempatkan posisi kerja.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi referensi untuk dapat mengembangkan penelitian selanjutnya dengan mengangkat tema yang sama.