

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dunia pariwisata yang semakin kompleks dan menawarkan banyak layanan jasa, menjadi ketertarikan tersendiri bagi beberapa pihak, baik pengelola maupun wisatawan (Achsa *et al.*, 2020). Salah satu usaha yang cukup banyak diminati adalah *outbound activity*. Kebanyakan para wisatawan baik domestik maupun mancanegara sangat antusias dalam menikmati jenis pariwisata ini. Wisata *outbound* yang banyak digemari berbagai kalangan menawarkan jenis wisata yang tidak hanya memunculkan rasa senang saja, namun banyak aktivitas didalamnya yang mengandung pembelajaran, kerja sama, dan kolaborasi aktif antar peserta. Ketertarikan wisatawan dalam *outbound* tersebut dapat disikapi dengan baik oleh pengelola wisata dengan lebih meningkatkan *job performance* instruktur agar wisatawan semakin puas melakukan aktivitas *outbound* (Prasetyo *et al.*, 2020).

*Job performance* adalah salah satu konsep yang penting untuk mencapai kinerja suatu organisasi (Simarmata *et al.*, 2017). *Job performance* ialah sikap yang dilakukan instruktur saat bekerja yang difokuskan pada tujuan dan sasaran perumusan. *Job performance* menjadi faktor yang berpengaruh dalam konteks organisasi. Ini akan mendukung manajer dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan serta memahami, menjelaskan, dan memprediksinya pada suatu perusahaan (Sari, 2020).

*Job performance* berhubungan dengan aspek individual serta kesesuaian kemampuan pada diri seseorang ketika mengerjakan suatu tugas atau pekerjaannya

(Pusparani, 2021). *Job performance* dapat dikaitkan dengan hal yang dilakukan tetapi juga hal-hal yang dilarang untuk dilakukan oleh karyawan. Sehingga dapat menjadi ukuran keberhasilan manajemen yang paling final dalam melaksanakan atau mempertanggungjawabkan pekerjaan instruktornya (Sudargini, 2021). *Job performance* dalam pencapaian kerja seseorang, sesuai dengan kompetensi yang ada berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *job performance* adalah *person-job fit* yang dimiliki. Asmike & Setiono (2020) menjelaskan bahwa instruktur harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dilakukan, sebab upaya dalam penyesuaian diri, maka kinerja instruktur dapat terlihat dan bisa saja meningkat dalam prosesnya. *Person-job-fit* adalah tingkat keselarasan antara personalia pekerja terhadap persyaratan tertentu dari pekerjaannya (Hasan *et al.*, 2021). Prinsip dasar *person job-fit* ialah pengalaman pribadi instruktur yang tertanam dalam dirinya termasuk pengetahuan dan emosi yang berkontribusi terhadap kinerja (Kakar *et al.*, 2021).

Ketika terjadi ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya, maka seseorang akan berupaya mengembangkan keterampilannya, melakukan rotasi pekerjaan secara internal, atau mengganti peran serta pekerjaan yang dapat meningkatkan keselarasan aspek-aspek tersebut (Kaur & Kang, 2021). *Person-job-fit*, tidak cukup untuk merekrut instruktur begitu saja, tetapi harus berdasarkan kesesuaian individu tersebut dengan pekerjaannya, serta kesesuaian pada kultur nilai organisasi (Kodden, 2020). Pentingnya *person-job fit* adalah untuk

mempertahankan tenaga kerja dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, nyaman dalam bekerja dan bisa beradaptasi dengan pekerjaannya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensinya dalam menghadapi persaingan bisnis yang berubah sangat cepat (Fatimah & Gunawan, 2023).

Membangun *job performance* instruktur yang baik, selain melalui pemahaman *person-job fit* juga dapat memperhatikan *job satisfaction* dan *self-efficacy* (Isnaini, 2020). Dyta (2020), mengartikan *job satisfaction* sebagai suatu sikap puas atas materi dan perasaan seseorang pada pekerjaan, serta sikap-sikap umum. Secara singkat, kepuasan kerja adalah pengalaman emosional yang mengarah pada rasa puas terhadap pekerjaan, yang berkaitan dengan gaji atau upah, fasilitas, lingkungan kerja, dan lain sebagainya. Aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah tantangan sebuah pekerjaan, gaji yang kompetitif, lingkungan kerja yang baik, serta ketertarikan interpersonal yang terjalin baik antar rekan kerja (Ayundasari *et al.*, 2017).

Selain *job satisfaction* terdapat juga *self-efficacy* yang dapat mempengaruhi *job performance*. *Self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang dalam mencapai tugas dan perilaku kerja, yang berarti bukan keterampilan itu sendiri. Namun, tingkat keyakinan individu apakah individu tersebut dapat menyelesaikan perilaku kerja dengan keterampilannya, yang merupakan konsep inti teori kognitif sosial dan secara langsung memengaruhi pemikiran, motivasi dan perilaku individu (Peng & Mao, 2014).

Program *outrbond training* merupakan bentuk contoh nyata bagaimana pemuda Indonesia memainkan peran dengan berkontribusi dalam peningkatan

kualitas SDM serta intervensi belajar secara eksperiensial atau *experiential learning* (Sujono *et al.*, 2022). Metode pembelajaran berbasis pengalaman secara langsung (*experiential learning*) dan berpikir di luar kebiasaan (*out of the box*) dianggap sebagai salah satu teknik pembelajaran yang terbilang efektif pada saat ini (Sudarmanto *et al.*, 2021). Oleh sebab itu, banyak perusahaan besar ataupun instansi pemerintah yang bersedia untuk berinvestasi pada bidang ini demi mendapat SDM yang berkualitas dan juga loyal. Peluang inilah yang dimanfaatkan banyak pelaku usaha untuk memberikan jasa layanan penyedia kegiatan *training* atau pelatihan di luar ruangan (*outbound*) (Pujaningtyas *et al.*, 2019).

Usaha jasa penyedia layanan kegiatan *outbound* ini memiliki prospek yang sangat bagus. Terlebih saat ini jasa penyedia *outbound* juga sudah menjadi salah satu bagian dari mitra perusahaan-perusahaan besar untuk meningkatkan kualitas dari SDM yang dimiliki oleh perusahaan (Murni, 2018). Dalam perkembangannya, *outward bound* atau yang sering disebut dengan *outbond* dapat digunakan sebagai teknik pelatihan manajemen yang baik secara pribadi maupun kolektif dengan memanfaatkan media alam terbuka. Media tersebut dapat meliputi permainan interaktif yang bersifat simulasi, terstruktur, serta terdapat evaluasi pada peserta untuk mengembangkan keterampilan tertentu dengan tujuan utamanya yaitu menumbuhkan kualitas mutu sumber data manusia (Wardhani *et al.*, 2020).

Sebagai kegiatan yang bisa dilakukan secara kelompok maupun individu, kegiatan ini juga tergabung dalam Asosiasi Experiential Learning Indonesia atau yang sering dikenal dengan AELI sebagai salah satu penyedia jasa *outbond training* (Yunaida & Rosita, 2018).

AELI menjalankan konsep belajar di alam dengan model *Experiential Learning*. Selain itu, pencapaian yang diperoleh dalam melaksanakan konsep belajar tersebut ialah pengalaman praktis yang kemudian bisa di refleksikan sehingga bisa diterapkan serta di evaluasi pada kehidupan sehari-hari (Sepdanius *et al.*, 2018).

Berkaitan dengan hal tersebut *Asosiasi Experiential Learning Indonesia* (AELI) menyatakan bahwa sertifikasi bagi pemandu *outbound* mutlak diperlukan, karena hal tersebut berkaitan dengan alam terbuka yang memerlukan keamanan dan keselamatan bagi klien (Mahriani *et al.*, 2020). Selain itu pentingnya sertifikasi tersebut, agar para instruktur dapat memahami karakteristik dari berbagai perlengkapan dan peralatan yang dipakai pada saat kegiatan *outbound*. Para instruktur/pemandu harus dapat memahami dasar-dasar sebagai pemandu *outbound* tentunya (Umam, 2023). Sertifikasi tersebut termasuk bentuk standarisasi yang dapat dicapai oleh para instruktur untuk meningkatkan *job performance*.

Studi yang dilaksanakan Lee *et al.*, (2022), serta Wijaya & Jaya, (2021) menjelaskan *person-job fit* berdampak signifikan dan positif pada *job performance* melalui variabel kepuasan kerja. Hal tersebut memperjelas jika *person-job fit* memiliki keterikatan pada *job performance* yang dipengaruhi dengan perantara kepuasan kerja yang ada pada lembaga bisnis.

Selaras dengan Choirunissa *et al.*, (2020), Song *et al.*, (2018), dan Peng & Mao, (2014) menyebut jika terdapat dampak signifikan positif variabel *person-job fit* dengan *job performanc* yang dimediasi variabel *self-efficacy*. Hal tersebut memperlihatkan jika *person-job fit* secara langsung mempunyai keterikatan pada

*job performance* yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan melalui perantara variabel *self-efficacy*.

Kedua penelitian tersebut memiliki kesamaan pada variabel utama dalam penelitian ini, yaitu: *job satisfaction*, *job performance*, *self-efficacy*, dan *person job fit*. Selain itu, objek yang terdapat dalam studi ini tidak sama dengan studi sebelumnya. Menurut beberapa penjelasan tersebut, peneliti memilih untuk menelaah lebih jauh keterkaitan variabel *job satisfaction*, *job performance*, *self-efficacy*, dan *person job fit*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Menurut latar belakang tersebut, rumusan masalah yang dapat dijelaskan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif *person-job fit* terhadap *job satisfaction*?
2. Adakah pengaruh positif *person-job fit* terhadap *self-efficacy*?
3. Adakah pengaruh positif *person-job fit* terhadap *job performance*?
4. Adakah pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *job performance*?
5. Adakah pengaruh positif *self-efficacy* terhadap *job performance*?
6. Adakah pengaruh *person-job fit* dalam memediasi *job satisfaction* terhadap *job performance*?
7. Adakah pengaruh *person-job fit* dalam memediasi *self-efficacy* terhadap *job performance*?

## **1.3 Batasan Masalah**

Pemakaian batasan masalah berguna untuk menghindari suatu penyimpangan atau perluasan inti permasalahan agar penelitian yang dilakukan dapat terarah serta

memudahkan dalam membahas dan tercapainya tujuan studi. Berikut merupakan batasan masalah pada studi ini:

#### 1. *Person-Job Fit*

Menurut penjelasan Riyanto & Helmy (2020) *person-job fit* diartikan suatu kecocokan antara nilai-nilai individu dengan pekerjaannya. Pada penelitian ini, *person-job fit* akan mengacu pada indikator menurut Kristof-Brown *et al.*, (2005) yaitu *knowledge, skills, Abilities, Employees' needs, Desire* dan *Preference*.

#### 2. *Job Performance*

*Job performance* didefinisikan dengan tingkat pencapaian suatu pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif, serta evaluasi terhadap segala upaya terkait dan rasio yang dihasilkan guna merealisasikan target yang ditetapkan (Demir *et al.*, 2015). Pada penelitian ini, indikator *job performance* dikembangkan berdasarkan penjelasan Demir *et al.*, (2015) yaitu Target pekerjaan, waktu atau jam kerja, kualitas pekerjaan dan pelaksanaan tugas sesuai SOP.

#### 3. *Job Satisfaction*

*Job satisfaction* merupakan suatu perilaku puas atas materi dan perasaan seseorang pada pekerjaan, serta sikap-sikap umum (Dyta, 2020). Indikator *job satisfaction* pada penelitian ini mengacu pada penjelasan Iriani *et al.*, (2021) yaitu menyukai pekerjaan, menyukai upah, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

#### 4. *Self-Efficacy*

*Self-Efficacy* adalah suatu bentuk pengakuan atas kemampuan individu dalam mencapai sebuah tugas dan perilaku kerja, yang berarti bukan keterampilan itu sendiri, namun tingkat keyakinan individu apakah individu dapat menyelesaikan perilaku kerja dengan keterampilannya, yang merupakan konsep inti teori kognitif sosial dan secara langsung mempengaruhi pemikiran, motivasi dan perilaku individu (Peng & Mao, 2014). Terdapat beberapa indikator pada *self-efficacy* yang dijelaskan oleh McAuley, (1985) seperti halnya dorongan verbal, pengalaman keberhasilan pribadi maupun orang lain, serta kondisi fisik individu.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan studi yang ada, tujuan studi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh *person-job fit* terhadap *job satisfaction*
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh *person-job fit* terhadap *self-efficacy*
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh *person-job fit* terhadap *job performance*
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance*
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh *self-efficacy* terhadap *job performance*
6. Untuk mengidentifikasi peran *job satisfaction* dalam memediasi antara *person-job fit* terhadap *job performance*
7. Untuk mengidentifikasi peran *self-efficacy* dalam memediasi antara *person-job fit* terhadap *job performance*

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kebermanfaatannya dari temuan studi ini yang diberikan kepada berbagai pihak di antaranya ialah:

### 1. Manfaat Teoretis

Temuan studi dapat berguna dalam meningkatkan keragaman ilmu serta wawasan khususnya tentang *person-job fit*, *job performance*, *job satisfaction*, dan *self-efficacy* pada instruktur *outbound*.

### 2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi sumber acuan maupun kajian bagi pihak *provider* untuk membantu meningkatkan *job performance* dan *job satisfaction* dari para instruktur *outbound* yang tergabung didalamnya. Selain itu *Provider* juga diharapkan dapat merancang pengembangan profesional sehingga meningkatkan *person-job fit* dan *self-efficacy* instrukturinya sehingga dapat memberikan pelayanan dengan lebih efektif dan efisien.