

## KESIAPAN KERJA PENYANDANG DISABILITAS: DAMPAK DUKUNGAN SOSIAL DAN MOTIVASI MELALUI EMPLOYABILITY SKILL

Nur Cahyadi<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik,  
Gresik, Indonesia, [nurcahyadi@umg.ac.id](mailto:nurcahyadi@umg.ac.id)

\*Corresponding author

### Abstract

**Background** – People with disabilities still face various barriers in entering the workforce, especially those related to work readiness. Low work readiness is not only influenced by individual limitations, but also by environmental factors such as social support and psychological factors such as motivation. However, empirical studies that integrate the role of social support and motivation on work readiness through employability skills are still limited, especially from the perspective of inclusive human resource management.

**Aim** – This study aims to analyze the influence of social support and motivation on the work readiness of persons with disabilities through employability skills as an intervening variable.

**Design / methodology / approach** – This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires administered to 64 people with physical disabilities in Gresik Regency, who were selected using purposive sampling. Data analysis was performed using Partial Least Squares (PLS)-based Structural Equation.

**Findings** – The results show that social support has a positive and significant effect on employability skills. Conversely, motivation does not have a significant effect on employability skills. Employability skills also do not have a significant effect on work readiness. In addition, employability skills are not proven to mediate the influence of social support or motivation on the work readiness of persons with disabilities.

**Conclusion** - This study shows that social support plays an important role in improving the employability skills of people with disabilities. Support from family, community, and the surrounding environment has been proven to encourage the development of work skills. Conversely, motivation does not have a significant effect on employability skills, meaning that internal motivation alone is not enough to improve work skills without adequate environmental support. In addition, employability skills also do not have a significant effect on work readiness, indicating that possessing work skills does not directly reflect readiness to enter the workforce. This study also found that employability skills do not mediate the influence of social support or motivation on work readiness. Thus, the work readiness of persons with disabilities is influenced by factors other than individual skills and motivation, such as labor market conditions and an inclusive work environment.

**Research implication** – The findings of this study imply that improving the employability of persons with disabilities requires more than just strengthening individual motivation and skills; it also requires strong social support and an inclusive employment environment and policy. This study enriches the field of human resource management by emphasizing the importance of a holistic approach to managing the workforce of persons with disabilities.

**Limitations** – This study is limited to people with physical disabilities in one research area with a relatively small sample size, so the results cannot be generalized broadly.

**Keyword** : Social Support, Motivation, Employability Skills, Work Readiness, Persons With Disabilities, Human Resource Management.

<b>Diterima</b> : 26 Januari 2026
<b>Direview</b> : 4 Februari 2026
<b>Direvisi</b> : 26 Februari 2026
<b>Disetujui</b> : 27 Februari 2026



## Abstrak

**Latar Belakang** - Penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan dalam memasuki dunia kerja, terutama yang berkaitan dengan kesiapan kerja. Rendahnya kesiapan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh keterbatasan individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan seperti dukungan sosial serta faktor psikologis seperti motivasi. Namun, kajian empiris yang mengintegrasikan peran dukungan sosial dan motivasi terhadap kesiapan kerja melalui *employability skill* masih terbatas, khususnya dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia yang inklusif.

**Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas melalui *employability skill* sebagai variabel intervening.

**Desain / metodologi / pendekatan** - Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 64 penyandang disabilitas fisik di Kabupaten Gresik yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

**Temuan** - Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill*. Sebaliknya, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employability skill*. *Employability skill* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Selain itu, *employability skill* tidak terbukti memediasi pengaruh dukungan sosial maupun motivasi terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas.

**Kesimpulan** - Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam meningkatkan *employability skill* penyandang disabilitas. Dukungan dari keluarga, komunitas, dan lingkungan sekitar terbukti mendorong pengembangan keterampilan kerja. Sebaliknya, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employability skill*, sehingga dorongan internal individu belum cukup untuk meningkatkan keterampilan kerja tanpa dukungan lingkungan yang memadai. Selain itu, *employability skill* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, yang menandakan bahwa kepemilikan keterampilan kerja belum secara langsung mencerminkan kesiapan memasuki dunia kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa *employability skill* tidak memediasi pengaruh dukungan sosial maupun motivasi terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja penyandang disabilitas dipengaruhi oleh faktor lain di luar keterampilan dan motivasi individu, seperti kondisi pasar kerja dan lingkungan kerja yang inklusif.

**Implikasi penelitian** - Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kesiapan kerja penyandang disabilitas tidak cukup hanya melalui penguatan motivasi dan keterampilan individu, tetapi memerlukan dukungan sosial yang kuat serta lingkungan dan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif. Penelitian ini memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas.

**Batasan penelitian** - Penelitian ini terbatas pada penyandang disabilitas fisik di satu wilayah penelitian dengan jumlah sampel yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas.

**Kata kunci** : Dukungan Social, Motivasi, *Employability Skill*, Kesiapan Kerja, Penyandang Disabilitas, Manajemen Sumber Daya Manusia.

## PENDAHULUAN

Isu ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas masih menjadi tantangan serius dalam pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Meskipun regulasi telah memberikan jaminan hak atas pekerjaan yang layak, pada praktiknya penyandang disabilitas masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan sosial dalam memasuki dunia kerja. Hambatan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan fisik, tetapi juga mencakup rendahnya kesiapan kerja yang ditandai oleh keterampilan kerja yang belum memadai, lemahnya dukungan sosial, serta motivasi kerja yang belum berkembang secara optimal. Kondisi ini berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi penyandang disabilitas dalam pasar tenaga kerja formal dan berkontribusi terhadap tingginya kerentanan ekonomi kelompok tersebut. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern, kesiapan kerja dipahami sebagai konstruk multidimensional yang mencerminkan kesiapan individu secara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan dunia kerja. Salah satu faktor kunci yang menentukan kesiapan kerja adalah *employability skill*, yaitu seperangkat keterampilan yang mencakup kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, serta

kemampuan beradaptasi. Bagi penyandang disabilitas, penguasaan *employability skill* menjadi semakin penting karena berfungsi sebagai modal utama untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan kerja di tengah persaingan pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif.

Tabel 1 menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara partisipasi kerja penduduk tanpa disabilitas dan penyandang disabilitas. Rendahnya TPAK pada penyandang disabilitas sedang-berat mengindikasikan masih lemahnya kesiapan kerja dan akses terhadap pasar tenaga kerja, yang menjadi dasar penting penelitian ini.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa rendahnya *employability skill* (lihat tabel 2) pada penyandang disabilitas seringkali tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan psikologis. Dukungan sosial, baik yang berasal dari keluarga, komunitas, maupun institusi, berperan penting dalam membentuk kepercayaan diri, kesempatan belajar, serta akses terhadap pelatihan dan pekerjaan. Dukungan sosial yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan kerja, sedangkan lemahnya dukungan sosial berpotensi menurunkan kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam

mengembangkan kompetensi serta mempersiapkan diri untuk bekerja. Penyandang disabilitas dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan dan memanfaatkan peluang kerja yang tersedia. Namun demikian, kajian empiris yang mengintegrasikan dukungan sosial dan motivasi dalam satu kerangka analisis dengan *employability skill* sebagai variabel *intervening* masih relatif terbatas, khususnya pada konteks penyandang disabilitas di tingkat daerah. Sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung mengkaji pengaruh variabel-variabel tersebut secara parsial, sehingga belum memberikan gambaran komprehensif mengenai mekanisme bagaimana dukungan sosial dan motivasi membentuk kesiapan kerja melalui penguatan *employability skill*. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut, terutama dalam kerangka MSDM yang menekankan inklusivitas dan pemberdayaan kelompok rentan.

Mayoritas penyandang disabilitas masih bekerja di sektor informal yang umumnya memiliki tingkat keamanan kerja, pendapatan, dan perlindungan sosial yang rendah. Kondisi ini memperkuat urgensi peningkatan *employability skill* sebagai prasyarat kesiapan kerja di sektor formal.

Tabel 3 menegaskan bahwa keterampilan kerja (*employability skill*) merupakan hambatan utama kesiapan

kerja, diikuti oleh lemahnya dukungan sosial dan motivasi. Temuan ini relevan dengan model penelitian yang menempatkan *employability skill* sebagai variabel *intervening*.

Fenomena tersebut juga relevan dengan kondisi penyandang disabilitas fisik di wilayah Kabupaten Gresik, yang meskipun memiliki potensi sumber daya manusia, masih menghadapi keterbatasan akses terhadap pelatihan kerja, pendampingan, serta kesempatan kerja yang inklusif. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah yang mampu menjelaskan secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja penyandang disabilitas, sekaligus memberikan dasar rekomendasi kebijakan dan praktik MSDM yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas dengan *employability skill* sebagai variabel *intervening*.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh dukungan sosial terhadap *employability skill* dan kesiapan kerja; (2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap *employability skill* dan kesiapan kerja; (3) mengkaji pengaruh *employability skill* terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas; serta (4) menilai peran *employability skill* dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan motivasi

terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian MSDM serta kontribusi praktis bagi perumusan kebijakan dan program peningkatan kesiapan kerja penyandang disabilitas. Naskah penelitian adalah naskah original yang ditulis langsung oleh penulis. Rendahnya tingkat pendidikan formal penyandang disabilitas berdampak langsung pada keterbatasan penguasaan *employability skill* dan kesiapan kerja, sehingga memerlukan intervensi berbasis dukungan sosial dan motivasi (lihat tabel 4).

Isu ketenagakerjaan penyandang disabilitas merupakan bagian penting dalam agenda pembangunan sumber daya manusia yang inklusif. Meskipun regulasi nasional telah menjamin hak atas pekerjaan yang layak, data empiris menunjukkan bahwa tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas masih jauh lebih rendah dibandingkan penduduk tanpa disabilitas (BPS, 2023). Rendahnya partisipasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan keterbatasan fisik, tetapi juga dengan kesiapan kerja yang belum optimal. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kesiapan kerja (*work readiness*) dipahami sebagai konstruk multidimensional yang mencakup kesiapan kompetensi, kesiapan psikologis, dan kesiapan adaptif terhadap tuntutan organisasi (Wiharja et al., 2020). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa

kesiapan kerja berkorelasi dengan *employability skill*, yaitu seperangkat keterampilan yang memungkinkan individu memperoleh dan mempertahankan pekerjaan (Clarke, 2018; Suleman, 2021). Penelitian Suleman (2021) menegaskan bahwa *employability skill* berkontribusi signifikan terhadap kesiapan transisi ke dunia kerja, terutama pada kelompok rentan.

Namun demikian, studi pada kelompok penyandang disabilitas menunjukkan dinamika yang lebih kompleks. Lindsay et al. (2019) menemukan bahwa meskipun individu memiliki keterampilan kerja, kesiapan kerja tetap dipengaruhi oleh dukungan sosial dan hambatan struktural. Temuan ini menunjukkan bahwa *employability skill* tidak berdiri sendiri sebagai determinan kesiapan kerja.

Dukungan sosial telah terbukti secara empiris memengaruhi pengembangan kompetensi kerja. Dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), dukungan kontekstual berperan memperkuat *self-efficacy* dan pengembangan keterampilan (Lent et al., 1994; Lent et al., 2019). Penelitian Santuzzi et al. (2020) menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan akses terhadap pelatihan dan memperkuat kepercayaan diri pekerja disabilitas. OECD (2023) juga melaporkan bahwa negara dengan sistem dukungan sosial yang kuat memiliki tingkat keberhasilan integrasi tenaga kerja

disabilitas yang lebih tinggi. Di sisi lain, motivasi sering diposisikan sebagai determinan utama dalam pengembangan kompetensi kerja. Self-Determination Theory menyatakan bahwa motivasi intrinsik berperan dalam pembelajaran dan pengembangan kompetensi jangka panjang (Deci & Ryan, 2000; Deci et al., 2017). Penelitian Violinda et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Namun, pada kelompok penyandang disabilitas, pengaruh motivasi seringkali dimediasi oleh faktor lingkungan dan dukungan kontekstual (Tompa et al., 2020). Dengan demikian, secara teoritis dan empiris terdapat indikasi bahwa:

1. Dukungan sosial berpotensi meningkatkan employability skill,
2. Motivasi berpotensi mendorong pengembangan keterampilan,
3. *Employability skill* berpotensi memengaruhi kesiapan kerja,
4. Namun, hubungan tersebut sangat kontekstual pada kelompok penyandang disabilitas.

Meskipun sejumlah penelitian telah menguji hubungan parsial antarvariabel tersebut, kajian yang mengintegrasikan dukungan sosial dan motivasi dalam satu

model struktural dengan *employability skill* sebagai variabel intervening pada penyandang disabilitas di tingkat daerah masih sangat terbatas, khususnya dalam perspektif MSDM inklusif. Sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada mahasiswa umum atau lulusan pendidikan vokasional, bukan pada kelompok penyandang disabilitas. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menguji secara empiris:

1. Pengaruh dukungan sosial terhadap employability skill,
2. Pengaruh motivasi terhadap employability skill,
3. Pengaruh *employability skill* terhadap kesiapan kerja,
4. Peran mediasi *employability skill* dalam hubungan antara dukungan sosial, motivasi, dan kesiapan kerja penyandang disabilitas.

Dengan pendekatan ini, klaim hubungan antarvariabel tidak bersifat normatif, melainkan diuji secara empiris melalui model SEM-PLS. Penelitian ini diharapkan memperkuat basis ilmiah dalam pengembangan MSDM inklusif dan memberikan kontribusi pada literatur kesiapan kerja penyandang disabilitas.

Tabel 1  
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Penyandang Disabilitas di Indonesia

Kategori Penduduk	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)
Penduduk tanpa disabilitas	70,4
Penyandang disabilitas ringan	54,63
Penyandang disabilitas sedang-berat	18,32

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), *Profil Penyandang Disabilitas di Indonesia* (2023)

Tabel 2  
Status Pekerjaan Penyandang Disabilitas di Indonesia

Status Pekerjaan	Persentase (%)
Bekerja di sektor informal	75,8
Bekerja di sektor formal	24,2

Sumber: International Labour Organization (ILO), *Disability and Employment in Indonesia* (2022)

Tabel 3  
Faktor Penghambat Kesiapan Kerja Penyandang Disabilitas

Faktor Penghambat	Persentase Responden (%)
Keterampilan kerja belum memadai	41,2
Kurangnya dukungan sosial	27,5
Motivasi kerja rendah	18,6
Akses pelatihan terbatas	12,7

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Laporan Ketenagakerjaan Inklusif* (2023)

Tabel 4  
Tingkat Pendidikan Penyandang Disabilitas Usia Kerja

Tingkat Pendidikan	Persentase (%)
Tidak/Belum Sekolah	17,1
SD/Sederajat	39,3
SMP/Sederajat	21,4
SMA/Sederajat	17,8
Perguruan Tinggi	4,4

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), *Statistik Kesejahteraan Rakyat* (2023)

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kesiapan Kerja Penyandang Disabilitas

Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan kondisi multidimensional yang mencerminkan kesiapan individu untuk memasuki, menjalani, dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya diukur dari penguasaan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi sikap kerja, kesiapan psikologis, kemampuan beradaptasi, serta kematangan sosial dalam lingkungan kerja (Wiharja et al., 2020). Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, kesiapan kerja dipandang sebagai prasyarat utama bagi individu untuk dapat berkontribusi secara produktif dan berkelanjutan dalam organisasi.

Bagi penyandang disabilitas, kesiapan kerja memiliki makna yang lebih luas karena berkaitan langsung dengan proses inklusi ketenagakerjaan. Studi empiris menunjukkan bahwa keterbatasan kesiapan kerja pada penyandang disabilitas sering kali bukan disebabkan oleh kondisi disabilitas itu sendiri, melainkan oleh kurangnya akses terhadap pengembangan keterampilan, dukungan lingkungan, serta penguatan psikologis yang berkelanjutan (Lindsay et al., 2019). Oleh karena itu, kesiapan kerja perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor individual dan faktor lingkungan

### Employability Skill

*Employability skill* didefinisikan sebagai seperangkat keterampilan yang memungkinkan individu memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan pekerjaan di tengah dinamika pasar kerja. Keterampilan ini mencakup komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, adaptabilitas, pengelolaan diri, dan etos kerja, yang melengkapi keterampilan teknis (*hard skills*) (Clarke, 2018). *Employability skill* menekankan pada kemampuan berkelanjutan untuk tetap relevan dan produktif dalam berbagai konteks pekerjaan. Penelitian terkini menunjukkan bahwa *employability skill* memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, terutama pada kelompok rentan seperti penyandang disabilitas. Penguasaan *employability skill* terbukti meningkatkan kepercayaan diri, daya saing, serta kemampuan adaptasi individu terhadap lingkungan kerja yang inklusif dan dinamis (Suleman, 2021). Dengan demikian, *employability skill* berfungsi sebagai jembatan antara potensi individu dan tuntutan nyata dunia kerja.

### Dukungan Sosial

Dukungan sosial merujuk pada persepsi individu terhadap ketersediaan bantuan emosional, informasional, instrumental, dan apresiatif yang diterima dari lingkungan sosialnya, termasuk keluarga, teman, komunitas, dan institusi (Thoits, 2011).



Dalam konteks ketenagakerjaan, dukungan sosial berperan sebagai sumber daya penting yang memperkuat kapasitas individu dalam menghadapi tantangan dan transisi menuju dunia kerja. Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kesiapan kerja melalui peningkatan kompetensi dan kesejahteraan psikologis individu. Pada penyandang disabilitas, dukungan sosial terbukti meningkatkan partisipasi dalam pelatihan kerja, memperluas akses informasi pekerjaan, serta memperkuat pengembangan *employability skill* (Santuzzi et al., 2020). Oleh karena itu, dukungan sosial diposisikan sebagai faktor eksternal strategis dalam membentuk kesiapan kerja yang berkelanjutan.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam melakukan suatu aktivitas. Dalam konteks kerja, motivasi berperan penting dalam mendorong individu untuk mengembangkan keterampilan, menetapkan tujuan karier, dan mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Deci et al. (2017) menegaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran dominan dalam pembelajaran dan pengembangan kompetensi jangka panjang. Bagi penyandang disabilitas, motivasi kerja menjadi faktor krusial karena berkaitan

dengan keberanian menghadapi stigma, keterbatasan akses, serta tantangan struktural di pasar kerja. Studi empiris menunjukkan bahwa individu dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih aktif mengembangkan *employability skill* dan menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan motivasi rendah (Violinda et al., 2023).

### ***Employability Skill* sebagai Variabel Intervening**

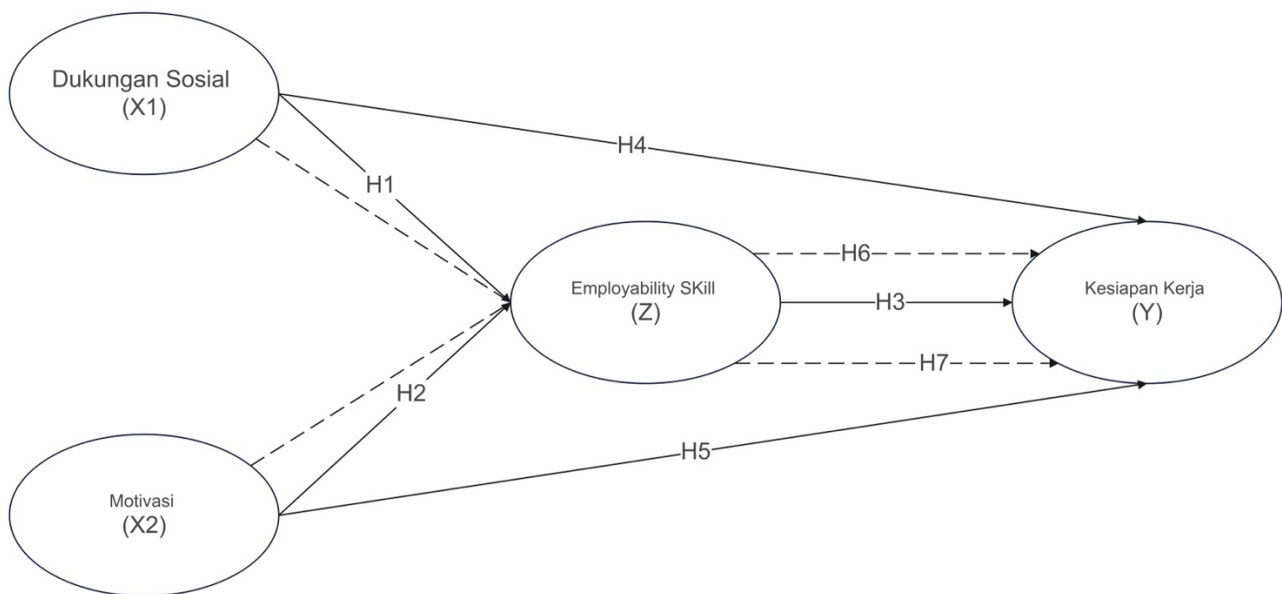
Dalam kerangka Manajemen Sumber Daya Manusia modern dan *Social Cognitive Career Theory*, kesiapan kerja dipengaruhi oleh interaksi faktor psikologis dan faktor lingkungan. Dukungan sosial dan motivasi dipandang sebagai determinan awal yang mendorong individu untuk mengembangkan *employability skill*, yang selanjutnya berpengaruh langsung terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian, *employability skill* berperan sebagai variabel *intervening* yang menjelaskan mekanisme bagaimana dukungan sosial dan motivasi diterjemahkan menjadi kesiapan kerja yang nyata dan terukur (Lent et al., 2019). Pendekatan mediasi ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dibandingkan model hubungan langsung, khususnya dalam menjelaskan kesiapan kerja penyandang disabilitas yang sangat dipengaruhi oleh proses pemberdayaan keterampilan dan dukungan lingkungan.

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan argumentasi teoretis tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *employability skill* penyandang disabilitas.
- H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap *employability skill* penyandang disabilitas.
- H<sub>3</sub>: *Employability skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas.

- H<sub>4</sub>: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas.
- H<sub>5</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas.
- H<sub>6</sub>: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas melalui *employability skill*.
- H<sub>7</sub>: Motivasi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas melalui *employability skill*.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Rancang Bangun Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel penelitian. Rancang bangun

penelitian difokuskan pada pengujian pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas, dengan *employability skill* sebagai variabel intervening (mediasi). Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara

objektif serta pengujian hubungan struktural antarvariabel secara simultan dalam satu model penelitian. Desain ini relevan untuk menjawab tujuan penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis dan estimasi kekuatan pengaruh antar variabel.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah penyandang disabilitas fisik yang berdomisili di wilayah Kabupaten Gresik dan berada pada usia produktif serta memiliki potensi untuk memasuki dunia kerja. Populasi ini dipilih karena relevan dengan fokus penelitian, yaitu kesiapan kerja penyandang disabilitas dalam konteks ketenagakerjaan daerah. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Adapun kriteria responden meliputi:

- 1) Penyandang disabilitas fisik,
- 2) Berdomisili di Kabupaten Gresik,
- 3) Berada pada usia produktif, dan
- 4) Memiliki minat atau pengalaman terkait dunia kerja.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Ukuran sampel tersebut dinilai memadai untuk analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS),

yang bersifat prediktif dan toleran terhadap ukuran sampel relatif kecil.

### **Sasaran dan Target Survei**

Sasaran survei dalam penelitian ini adalah individu penyandang disabilitas fisik yang tergabung dalam komunitas, organisasi, atau jaringan penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik. Target survei difokuskan pada responden yang memiliki pemahaman dasar mengenai aktivitas kerja atau persiapan kerja, sehingga mampu memberikan jawaban yang relevan terhadap instrumen penelitian. Survei dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan mempertimbangkan kondisi dan aksesibilitas responden. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh data yang representatif dan mencerminkan kondisi riil kesiapan kerja penyandang disabilitas di wilayah penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang merepresentasikan masing-masing variabel penelitian, yaitu dukungan sosial, motivasi, employability skill, dan kesiapan kerja. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, yang memungkinkan responden menilai tingkat

persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan.

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti laporan resmi, publikasi ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan isu ketenagakerjaan dan disabilitas. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teoritis dan memberikan konteks empiris terhadap hasil penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan serta menguji peran variabel intervening dalam model penelitian.

Tahapan analisis data meliputi:

- 1) Evaluasi model pengukuran (*outer model*), yang mencakup uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk untuk memastikan kualitas instrumen penelitian.
- 2) Evaluasi model struktural (*inner model*), yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian koefisien jalur (*path coefficient*), nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta signifikansi pengaruh variabel.

- 3) Pengujian efek mediasi, yang dilakukan untuk mengetahui peran *employability skill* sebagai variabel intervening dalam hubungan antara dukungan sosial dan motivasi terhadap kesiapan kerja.

Hasil analisis data selanjutnya diinterpretasikan untuk menjawab hipotesis penelitian serta memberikan implikasi teoretis dan praktis bagi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang inklusif.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini menyajikan hasil analisis data penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dukungan sosial, motivasi, employability skill, dan kesiapan kerja penyandang disabilitas. Analisis dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pemilihan metode ini didasarkan pada kemampuannya dalam menguji hubungan kausalitas antarvariabel laten secara simultan, termasuk peran *employability skill* sebagai variabel intervening. Pembahasan hasil penelitian difokuskan pada evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, serta model struktural (*inner model*) untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antarvariabel.

Hasil analisis kemudian diinterpretasikan secara kritis dengan mengaitkan temuan empiris dengan kerangka teori dan hasil penelitian terdahulu, sehingga memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja penyandang disabilitas dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia yang inklusif.

### Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator penelitian mampu mengukur konstruk laten secara valid dan reliabel. Pengujian *outer model* dalam penelitian ini mencakup validitas konvergen dan reliabilitas konstruk, yang merupakan prasyarat sebelum dilakukan pengujian model struktural.

### Validitas Konvergen

Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading* masing-masing indikator terhadap konstruk latennya. Kriteria yang digunakan adalah nilai *loading factor*  $\geq 0,70$ , yang menunjukkan bahwa indikator memiliki korelasi kuat dengan konstruk yang diukur (lihat tabel 5). Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada keempat variabel penelitian memenuhi kriteria validitas konvergen. Indikator Dukungan Sosial (X11–X16) memiliki nilai

*loading* pada kisaran 0,742 hingga 0,868, yang menunjukkan bahwa aspek dukungan keluarga, teman, dan pendamping mampu merepresentasikan konstruk dukungan sosial secara memadai. Indikator Motivasi (X21–X26) menunjukkan nilai *loading* yang sangat tinggi, yaitu berkisar antara 0,911 hingga 0,936, sehingga mencerminkan konsistensi yang kuat dalam mengukur dimensi kegigihan, usaha, dan arah perilaku responden. Pada variabel *Employability Skill* (Z1–Z8), nilai *outer loading* berada pada rentang 0,742 hingga 0,853, yang mengindikasikan bahwa keterampilan dasar, teknis, serta kemampuan pemecahan masalah dan kerja sama secara valid membentuk konstruk *employability skill*. Selanjutnya, indikator Kesiapan Kerja (Y1–Y12) memiliki nilai *loading* antara 0,777 hingga 0,868, yang menunjukkan bahwa dimensi tanggung jawab, kemampuan kerja, keluwesan, komunikasi, pandangan diri, serta kesehatan jasmani dan rohani mampu mengukur kesiapan kerja secara komprehensif. Dengan demikian, seluruh indikator penelitian dinyatakan valid secara konvergen dan layak digunakan dalam pengujian hubungan struktural.

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai validitas konvergen indikator dalam merepresentasikan konstruk laten yang digunakan, yaitu Dukungan Sosial, Motivasi, *Employability Skill*, dan Kesiapan

Kerja. Kriteria yang digunakan mengacu pada nilai loading factor  $\geq 0,70$ , yang menunjukkan bahwa indikator memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukur.

### Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria nilai  $\geq 0,70$ . Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria tersebut, sehingga instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Tingginya nilai reliabilitas pada variabel Motivasi dan Kesiapan Kerja menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk secara stabil dan konsisten. Demikian pula, variabel Dukungan Sosial dan *Employability Skill* menunjukkan reliabilitas yang memadai, yang menegaskan bahwa indikator-indikator yang digunakan telah tersusun secara sistematis dan relevan dengan konsep yang diukur.

Berdasarkan tabel 6, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas batas minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan indikator-indikator yang digunakan mampu mengukur variabel laten secara stabil dan andal. Dengan terpenuhinya kriteria reliabilitas tersebut,

maka instrumen penelitian dinyatakan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut pada model struktural (*inner model*).

### Inner model

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menguji hubungan kausal antar variabel laten yang telah dirumuskan dalam kerangka konseptual penelitian. Tahapan ini bertujuan untuk menilai kekuatan pengaruh, arah hubungan, serta signifikansi statistik antarvariabel, termasuk peran *employability skill* sebagai variabel *intervening* dalam memediasi pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas.

Pengujian *inner model* dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji signifikansi melalui prosedur *bootstrapping* pada tingkat kepercayaan 95 persen. Hasil evaluasi ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan kesiapan kerja, sekaligus menguji kesesuaian model penelitian dengan kerangka teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen

(lihat tabel 7). Nilai  $R^2$  Adjusted sebesar 0,389 menunjukkan bahwa 38,9% variasi *Employability Skill* dapat dijelaskan oleh variabel Dukungan Sosial dan Motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini termasuk dalam kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa model cukup mampu menjelaskan pembentukan *employability skill* pada penyandang disabilitas. Sementara itu, nilai  $R^2$  Adjusted sebesar 0,037 pada variabel Kesiapan Kerja menunjukkan bahwa hanya 3,7% variasi kesiapan kerja yang dapat dijelaskan oleh Dukungan Sosial, Motivasi, dan *Employability Skill*. Nilai ini berada dalam kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa kesiapan kerja penyandang disabilitas masih sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal lain, seperti kondisi pasar kerja, kebijakan ketenagakerjaan, dan lingkungan kerja inklusif.

### **Koefisien Jalur (Path Coefficient)**

Koefisien jalur menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antarvariabel dalam model struktural. Berdasarkan tabel 8, Koefisien jalur Dukungan Sosial → *Employability Skill* bernilai positif sebesar 0,628, yang menunjukkan bahwa peningkatan dukungan sosial cenderung meningkatkan *employability skill* penyandang disabilitas. Sebaliknya, hubungan Motivasi → *Employability Skill* menunjukkan koefisien negatif sebesar -

0,091, yang mengindikasikan bahwa motivasi tidak memberikan kontribusi positif secara langsung terhadap *employability skill*. Hubungan *Employability Skill* → Kesiapan Kerja juga menunjukkan koefisien negatif sebesar -0,224, yang mengindikasikan bahwa peningkatan *employability skill* belum mampu secara langsung meningkatkan kesiapan kerja responden dalam konteks penelitian ini.

Hasil pengujian pada tabel 9 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,628 dengan T-statistic 5,363 (>1,96) dan p-value 0,000 (<0,05). Dengan demikian, H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima penyandang disabilitas, semakin baik *employability skill* yang dimiliki. Dukungan dari keluarga, komunitas, dan lingkungan sosial terbukti berperan signifikan dalam pengembangan keterampilan kerja.

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS pada tabel uji hipotesis, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar -0,091, dengan T-statistic sebesar 0,800 dan p-value sebesar 0,424. Nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 serta p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan *employability skill* tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, koefisien jalur yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Dengan demikian,

Hipotesis H2 ditolak, yang berarti motivasi tidak terbukti berpengaruh positif terhadap *employability skill* penyandang disabilitas dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa dorongan internal individu belum cukup untuk meningkatkan keterampilan kerja tanpa didukung oleh faktor lingkungan dan akses pelatihan yang memadai.

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS pada tabel, diperoleh koefisien jalur sebesar -0,224, dengan T-statistic sebesar 1,301 dan p-value sebesar 0,193. Nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 serta p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara *employability skill* dan kesiapan kerja tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, arah koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk tidak sesuai dengan arah hipotesis yang diajukan. Dengan demikian, Hipotesis H3 ditolak, yang berarti *employability skill* tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemilikan keterampilan kerja belum secara langsung mencerminkan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja, dan kemungkinan masih dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti kondisi pasar kerja dan lingkungan kerja yang inklusif.

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,267,

dengan T-statistic sebesar 1,404 dan p-value sebesar 0,160. Koefisien jalur menunjukkan arah hubungan positif, yang berarti peningkatan dukungan sosial cenderung diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja. Namun demikian, nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 serta p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, Hipotesis H4 ditolak, yang berarti dukungan sosial tidak terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun dukungan sosial memiliki kecenderungan meningkatkan kesiapan kerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik dalam model penelitian yang diuji.

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS pada tabel, diperoleh koefisien jalur sebesar 0,178, dengan T-statistic sebesar 1,208 dan p-value sebesar 0,227. Meskipun koefisien jalur menunjukkan arah positif, nilai T-statistic yang lebih kecil dari 1,96 serta p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, Hipotesis H5 ditolak, yang berarti motivasi tidak terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan

internal individu belum cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja tanpa didukung oleh faktor eksternal seperti dukungan sosial, kesempatan kerja, dan lingkungan kerja yang inklusif.

Berdasarkan hasil analisis bootstrapping, diperoleh koefisien jalur tidak langsung sebesar  $-0,141$ , dengan T-statistic sebesar  $1,113$  dan p-value sebesar  $0,266$ . Nilai T-statistic yang lebih kecil dari  $1,96$  serta p-value yang lebih besar dari  $0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan  $95\%$ . Dengan demikian, hipotesis ini ditolak, yang berarti employability skill tidak terbukti memediasi pengaruh dukungan sosial terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas. Walaupun dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap employability skill, keterampilan tersebut belum mampu menjembatani atau menerjemahkan dukungan sosial menjadi peningkatan kesiapan kerja secara signifikan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis bootstrapping, diperoleh koefisien jalur tidak langsung sebesar  $0,020$ , dengan T-statistic sebesar  $0,564$  dan p-value sebesar  $0,573$ . Nilai T-statistic yang lebih kecil dari

$1,96$  serta p-value yang lebih besar dari  $0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan  $95\%$ . Dengan demikian, Hipotesis H7 ditolak, yang berarti employability skill tidak terbukti memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu meningkatkan kesiapan kerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan employability skill dalam model penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hanya dukungan sosial yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap *employability skill* penyandang disabilitas. Sementara itu, motivasi dan *employability skill* belum mampu menjelaskan kesiapan kerja secara langsung maupun sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kesiapan kerja penyandang disabilitas memerlukan pendekatan yang lebih holistik, tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada dukungan sosial dan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif.

Tabel 5  
 Uji Outer Model

Indikator	Loading Score	Indikator	Loading Score
X11	0,868	Y5	0,827
X12	0,812	Y6	0,860
X13	0,742	Y7	0,777
X14	0,770	Y8	0,844
X15	0,807	Y9	0,831
X16	0,766	Y10	0,787
X21	0,935	Y11	0,779
X22	0,911	Y12	0,868
X23	0,933	Z1	0,852
X24	0,929	Z2	0,853
X25	0,924	Z3	0,742
X26	0,936	Z4	0,784
Y1	0,861	Z5	0,762
Y2	0,837	Z6	0,795
Y3	0,860	Z7	0,757
Y4	0,873	Z8	0,779

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 6  
 Uji Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Sosial (X1)	0,883	0,912	0,633
Employability Skill (Z)	0,914	0,930	0,626
Kesiapan Kerja (Y)	0,961	0,965	0,696
Motivasi (X2)	0,968	0,974	0,862

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 7  
 Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Employability Skill	0,408	0,389
Kesiapan Kerja	0,083	0,037

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 8  
 Koefisien Jalur Antarvariabel

Variabel	Koefisien Jalur
Dukungabn Sosial (X1) → Employability Skill (Z)	0,628
Dukungabn Sosial (X1) → Kesiapan Kerja (Y)	0,267
Employability Skill (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	-0,224
Motivasi (X2) → Employability Skill (Z)	-0,091
Motivasi (X2) → Kesiapan Kerja (Y)	0,178
Dukungabn Sosial (X1) → Employability Skill (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	-0,141
Motivasi (X2) → Employability Skill (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	0,020

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 9  
 Uji Hipotesis

Hubungan Antarvariabel	Koefisien Jalur	T-statistic	p-value	Keputusan
Dukungan Sosial (X1) → <i>Employability Skill</i> (Z)	0,628	5,363	0,000	<b>Diterima</b>
Motivasi (X2) → <i>Employability Skill</i> (Z)	-0,091	0,800	0,424	Ditolak
<i>Employability Skill</i> (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	-0,224	1,301	0,193	Ditolak
Dukungan Sosial (X1) → Kesiapan Kerja (Y)	0,267	1,404	0,160	Ditolak
Motivasi (X2) → Kesiapan Kerja (Y)	0,178	1,208	0,227	Ditolak
Dukungan Sosial (X1) → <i>Employability Skill</i> (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	-0,141	1,113	0,266	Ditolak
Motivasi (X2) → <i>Employability Skill</i> (Z) → Kesiapan Kerja (Y)	0,020	0,564	0,573	Ditolak

Sumber: Hasil bootstrapping SmartPLS, 2025

## Pembahasan

### Dukungan sosial terhadap *employability skill*

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill* penyandang disabilitas. Temuan ini dibuktikan melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,628, dengan T-statistic 5,363 dan p-value < 0,05, yang

mengindikasikan bahwa dukungan sosial merupakan faktor determinan dalam pengembangan keterampilan kerja penyandang disabilitas. Secara statistik, nilai tersebut mencerminkan hubungan yang kuat dan bermakna antara variabel dukungan sosial dan *employability skill*.

Temuan ini secara empiris mempertegas kondisi nyata yang dihadapi oleh penyandang disabilitas di Indonesia,

khususnya di tingkat daerah seperti Kabupaten Gresik. Penyandang disabilitas tidak hanya menghadapi keterbatasan fisik, tetapi juga hambatan struktural berupa minimnya akses pelatihan kerja, stigma sosial, serta keterbatasan jaringan kerja. Dalam konteks ini, dukungan sosial yang berasal dari keluarga, komunitas, lembaga sosial, dan lingkungan sekitar berfungsi sebagai modal sosial yang memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Dukungan sosial memberikan kontribusi nyata dalam bentuk dukungan emosional, instrumental, informasional, dan afirmatif. Dukungan emosional meningkatkan kepercayaan diri dan rasa berharga individu, dukungan instrumental menyediakan akses terhadap pelatihan dan fasilitas, sementara dukungan informasional membantu individu memperoleh informasi peluang kerja dan pengembangan keterampilan. Kombinasi dukungan tersebut secara langsung memperkuat aspek-aspek *employability skill*, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptabilitas, dan pemecahan masalah.

Secara teoritik, temuan ini sejalan dengan *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (1986), yang menekankan bahwa pembentukan kompetensi individu dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dukungan sosial

berperan sebagai faktor lingkungan yang memperkuat proses pembelajaran melalui mekanisme penguatan sosial (*social reinforcement*) dan observasional (*modeling*). Dalam konteks penyandang disabilitas, lingkungan sosial yang suportif menjadi kunci dalam mengurangi hambatan psikologis dan meningkatkan keyakinan diri untuk mengembangkan keterampilan kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* yang dikembangkan oleh Lent et al., 1994. SCCT menjelaskan bahwa dukungan kontekstual (*contextual supports*) memiliki peran signifikan dalam pengembangan kompetensi karier dan keterampilan kerja individu. Dukungan sosial yang kuat dapat memperkuat persepsi kemampuan diri (*self-efficacy*) dan ekspektasi hasil (*outcome expectations*), yang pada akhirnya mendorong individu untuk mengembangkan *employability skill* secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh berbagai temuan empiris terkini. Penelitian oleh Lindsay et al. (2021) menunjukkan bahwa dukungan keluarga dan komunitas berperan signifikan dalam meningkatkan *employability skill* penyandang disabilitas, khususnya pada aspek soft skills dan kesiapan menghadapi tuntutan kerja. Selanjutnya, Santuzzi et al. (2022) menemukan bahwa dukungan sosial yang inklusif mampu meningkatkan keterampilan kerja melalui peningkatan

rasa aman psikologis dan kesempatan belajar di lingkungan kerja. Penelitian mutakhir yang dilakukan oleh OECD (2023) juga menegaskan bahwa negara dengan sistem dukungan sosial yang kuat memiliki tingkat partisipasi kerja penyandang disabilitas yang lebih tinggi. Dukungan sosial yang terintegrasi dengan kebijakan ketenagakerjaan terbukti mampu meningkatkan *employability skill* dan daya saing penyandang disabilitas di pasar kerja. Temuan ini menguatkan hasil penelitian bahwa dukungan sosial tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai prasyarat penting dalam pengembangan keterampilan kerja.

Dalam konteks lokal, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik yang mendapatkan dukungan sosial secara konsisten memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan *employability skill* dibandingkan mereka yang tidak memperoleh dukungan tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa intervensi berbasis komunitas dan penguatan jejaring sosial merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia penyandang disabilitas.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori dan penelitian terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi empiris bahwa dukungan sosial merupakan faktor kunci dalam pengembangan *employability skill*

penyandang disabilitas. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan inklusif, khususnya dalam merancang program pelatihan dan pemberdayaan penyandang disabilitas yang berbasis dukungan sosial dan kolaborasi lintas sektor.

### **Motivasi terhadap *employability skill***

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill* penyandang disabilitas. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar  $-0,091$ , dengan T-statistic  $0,800$  dan p-value  $> 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif motivasi terhadap *employability skill* tidak dapat diterima. Secara statistik, hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi individu belum mampu menjadi determinan utama dalam pembentukan *employability skill* penyandang disabilitas dalam konteks penelitian ini.

Secara empiris, temuan tersebut mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia. Meskipun banyak individu penyandang disabilitas memiliki motivasi internal yang tinggi untuk bekerja dan mandiri secara ekonomi, motivasi tersebut sering kali tidak diikuti oleh kesempatan yang memadai untuk mengembangkan keterampilan kerja. Keterbatasan akses terhadap pelatihan,

minimnya fasilitas yang ramah disabilitas, serta rendahnya penerimaan dunia kerja menyebabkan motivasi yang dimiliki tidak dapat teraktualisasi menjadi peningkatan *employability skill* secara nyata.

Dalam konteks ini, motivasi berfungsi sebagai faktor psikologis internal, namun tidak cukup kuat tanpa dukungan lingkungan yang kondusif. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa meskipun responden memiliki dorongan untuk bekerja, motivasi tersebut tidak secara otomatis meningkatkan keterampilan komunikasi, kemampuan kerja tim, maupun keterampilan teknis yang dibutuhkan di pasar kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan *employability skill* pada penyandang disabilitas memerlukan lebih dari sekadar motivasi individual. Secara teoritik, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000). SDT menyatakan bahwa motivasi akan efektif dalam mendorong perkembangan kompetensi apabila kebutuhan dasar individu yaitu autonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial dapat terpenuhi. Dalam konteks penyandang disabilitas, keterbatasan lingkungan kerja yang inklusif dan minimnya dukungan sosial menyebabkan kebutuhan tersebut tidak sepenuhnya terpenuhi, sehingga motivasi yang dimiliki tidak berkembang menjadi peningkatan *employability skill*.

Selain itu, *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) juga menekankan bahwa motivasi yang tercermin dalam *outcome expectations* tidak bekerja secara independen, melainkan dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti dukungan sosial dan hambatan struktural (Lent et al., 1994). Ketika hambatan lingkungan lebih dominan dibandingkan dukungan, maka motivasi individu tidak cukup kuat untuk mendorong pengembangan keterampilan kerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *employability skill*, sementara motivasi tidak.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan empiris dari penelitian terdahulu. Penelitian oleh Tompa et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja penyandang disabilitas tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan keterampilan kerja apabila tidak disertai dengan akses pelatihan dan kebijakan kerja yang inklusif. Selanjutnya, Lindsay et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi individu penyandang disabilitas sering terhambat oleh faktor eksternal seperti stigma sosial dan keterbatasan kesempatan kerja, sehingga dampaknya terhadap pengembangan *employability skill* menjadi tidak signifikan.

Penelitian mutakhir oleh Shakespeare et al. (2022) juga menegaskan bahwa pendekatan yang terlalu menekankan pada

motivasi individu cenderung mengabaikan faktor struktural yang justru lebih menentukan dalam pengembangan keterampilan kerja penyandang disabilitas. Tanpa intervensi lingkungan yang mendukung, motivasi berisiko menjadi faktor laten yang tidak termanifestasi dalam bentuk keterampilan yang dapat diukur secara empiris. Dalam konteks Kabupaten Gresik, temuan ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan penyandang disabilitas yang hanya berfokus pada peningkatan motivasi belum cukup efektif dalam meningkatkan *employability skill*. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan perlu diintegrasikan dengan penyediaan fasilitas yang aksesibel, pendampingan berkelanjutan, serta keterlibatan dunia usaha agar motivasi individu dapat terkonversi menjadi keterampilan kerja yang nyata.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bahwa motivasi bukanlah faktor tunggal yang menentukan *employability skill* penyandang disabilitas. Pengembangan keterampilan kerja memerlukan pendekatan sistemik yang mengombinasikan motivasi individu dengan dukungan sosial, kebijakan inklusif, dan akses terhadap sumber daya yang memadai. Temuan ini sekaligus memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia dengan menegaskan pentingnya konteks lingkungan dalam

memaknai peran motivasi terhadap pengembangan keterampilan kerja.

### ***Employability skill* terhadap kesiapan kerja**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *employability skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar  $-0,224$ , dengan T-statistic  $1,301$  dan  $p\text{-value} > 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif *employability skill* terhadap kesiapan kerja tidak dapat diterima. Secara statistik, hasil ini mengindikasikan bahwa penguasaan *employability skill* belum secara langsung mampu meningkatkan kesiapan kerja penyandang disabilitas dalam konteks penelitian ini.

Secara empiris, temuan tersebut mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia, khususnya pada tingkat daerah. Meskipun sebagian responden telah memiliki keterampilan dasar, keterampilan teknis sederhana, serta kemampuan komunikasi dan kerja sama tim, keterampilan tersebut belum sepenuhnya terkonversi menjadi kesiapan kerja yang utuh. Kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kepemilikan keterampilan, tetapi juga oleh ketersediaan kesempatan kerja, lingkungan kerja yang inklusif, serta penerimaan dari dunia usaha. Ketika faktor-faktor eksternal

tersebut belum mendukung, *employability skill* yang dimiliki individu belum cukup untuk menciptakan rasa siap memasuki dunia kerja.

Temuan ini mempertegas adanya kesenjangan antara kompetensi individual dan realitas struktural pasar kerja. Penyandang disabilitas sering kali menghadapi diskriminasi, keterbatasan aksesibilitas tempat kerja, serta rendahnya kepercayaan pemberi kerja terhadap kemampuan mereka. Dalam kondisi tersebut, *employability skill* yang dimiliki tidak selalu berbanding lurus dengan kesiapan kerja yang dirasakan maupun yang dapat diwujudkan secara nyata. Dengan kata lain, keterampilan kerja menjadi prasyarat penting, tetapi bukan satu-satunya determinan kesiapan kerja.

Secara teoritik, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Career Construction Theory* yang dikemukakan oleh Savickas (2005), yang menyatakan bahwa kesiapan kerja dan keberhasilan transisi ke dunia kerja dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi karier (*career adaptability*), bukan semata-mata oleh keterampilan kerja. Individu memerlukan kepercayaan diri, kontrol diri, dukungan lingkungan, dan kesempatan aktual untuk menerapkan keterampilan yang dimiliki. Dalam konteks penyandang disabilitas, keterbatasan lingkungan kerja inklusif menyebabkan *employability skill* belum mampu berfungsi optimal dalam membentuk kesiapan kerja.

Selain itu, *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* menekankan bahwa kesiapan kerja merupakan hasil interaksi antara keterampilan, *self-efficacy*, *outcome expectations*, serta dukungan dan hambatan kontekstual (Lent et al., 1994). Ketika hambatan kontekstual lebih dominan, maka pengaruh keterampilan terhadap kesiapan kerja menjadi lemah atau tidak signifikan. Temuan penelitian ini konsisten dengan kerangka SCCT, yang menjelaskan bahwa *employability skill* membutuhkan dukungan lingkungan agar dapat berdampak pada kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan empiris terdahulu. Penelitian oleh Lindsay et al. (2019) menunjukkan bahwa meskipun penyandang disabilitas memiliki keterampilan kerja yang memadai, mereka tetap merasa belum siap bekerja karena keterbatasan akomodasi dan dukungan di tempat kerja. Selanjutnya, Tompa et al. (2020) dalam kajian sistematisnya menemukan bahwa peningkatan keterampilan kerja tanpa diikuti intervensi struktural dan kebijakan inklusif memiliki dampak terbatas terhadap kesiapan dan keberlanjutan kerja penyandang disabilitas. Penelitian mutakhir oleh Santuzzi dan Waltz (2022) juga menegaskan bahwa *employability skill* baru dapat berdampak signifikan terhadap kesiapan kerja apabila lingkungan kerja menyediakan keamanan psikologis, aksesibilitas, dan penerimaan sosial. Tanpa kondisi tersebut, keterampilan

kerja cenderung tidak termanifestasi secara optimal dalam perilaku kesiapan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan literatur sebelumnya, melainkan memperkuat argumen bahwa pengaruh *employability skill* sangat kontekstual.

Dalam konteks Kabupaten Gresik, temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan *employability skill* penyandang disabilitas perlu diiringi dengan penciptaan ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif, meliputi kebijakan rekrutmen ramah disabilitas, pendampingan kerja, serta penyediaan akomodasi yang layak. Tanpa dukungan tersebut, peningkatan keterampilan kerja cenderung belum mampu meningkatkan kesiapan kerja secara signifikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bahwa *employability skill* bukanlah faktor tunggal penentu kesiapan kerja penyandang disabilitas. Kesiapan kerja merupakan konstruk multidimensional yang memerlukan sinergi antara keterampilan individu, dukungan sosial, motivasi, serta kondisi struktural pasar kerja. Temuan ini memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menegaskan bahwa pengembangan keterampilan harus diintegrasikan dengan kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang inklusif agar berdampak nyata pada kesiapan kerja.

### **Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki koefisien jalur positif ( $\beta = 0,267$ ), namun tidak signifikan secara statistik ( $T = 1,404$ ;  $p = 0,160$ ) terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kecenderungan peningkatan kesiapan kerja seiring meningkatnya dukungan sosial, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Secara empiris, hasil ini mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia. Dukungan sosial dari keluarga, komunitas, dan lingkungan sekitar memang memberikan dorongan moral, rasa percaya diri, dan semangat untuk bekerja. Namun, dukungan tersebut belum tentu mampu secara langsung meningkatkan kesiapan kerja apabila tidak disertai dengan akses terhadap pelatihan, kesempatan kerja yang inklusif, serta kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung.

Dalam konteks Kabupaten Gresik, sebagian besar penyandang disabilitas memperoleh dukungan emosional dari keluarga, tetapi belum sepenuhnya mendapatkan dukungan instrumental seperti akses pelatihan kerja, informasi peluang kerja, atau pendampingan profesional. Kondisi ini menyebabkan dukungan sosial lebih berfungsi sebagai penguat psikologis daripada sebagai

determinan langsung kesiapan kerja. Secara teoritik, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) yang menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan faktor kontekstual yang memengaruhi perkembangan karier melalui peningkatan *self-efficacy* dan *outcome expectations* (Lent et al., 1994; Lent et al., 2019). Namun, SCCT juga menegaskan bahwa dukungan sosial bekerja bersama faktor lain seperti kompetensi dan hambatan struktural. Apabila hambatan struktural lebih dominan, maka pengaruh dukungan sosial terhadap outcome karier, termasuk kesiapan kerja, menjadi terbatas. Selain itu, teori Modal Sosial (*Social Capital Theory*) menjelaskan bahwa dukungan sosial memberikan akses terhadap sumber daya, informasi, dan jaringan kerja (Bandura, 1986; Thoits, 2011). Akan tetapi, apabila jaringan sosial tersebut tidak terhubung dengan sistem ketenagakerjaan formal atau tidak memiliki daya pengaruh dalam struktur pasar kerja, maka modal sosial tersebut tidak sepenuhnya terkonversi menjadi kesiapan kerja yang nyata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lindsay et al. (2019) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial meningkatkan rasa percaya diri penyandang disabilitas, tetapi belum tentu meningkatkan kesiapan kerja tanpa adanya akses kerja yang inklusif. Tompa et al. (2020) juga menemukan bahwa dukungan

sosial memiliki efek terbatas terhadap outcome kerja apabila tidak didukung kebijakan organisasi yang adaptif. Penelitian mutakhir oleh OECD (2023) menegaskan bahwa integrasi penyandang disabilitas dalam dunia kerja memerlukan kombinasi antara dukungan sosial, pengembangan keterampilan, serta reformasi kebijakan ketenagakerjaan. Tanpa ekosistem yang inklusif, dukungan sosial cenderung hanya meningkatkan kesiapan psikologis, bukan kesiapan kerja secara struktural.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak menolak peran penting dukungan sosial, tetapi menunjukkan bahwa dukungan sosial belum menjadi determinan langsung kesiapan kerja dalam konteks penelitian ini. Dukungan sosial kemungkinan bekerja secara tidak langsung melalui penguatan employability skill atau peningkatan kepercayaan diri, namun tidak cukup kuat untuk memengaruhi kesiapan kerja secara langsung. Temuan ini memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menunjukkan bahwa kesiapan kerja penyandang disabilitas tidak dapat dijelaskan hanya oleh faktor psikososial, melainkan memerlukan integrasi antara dukungan sosial, pengembangan kompetensi, dan lingkungan kerja yang inklusif.



### Motivasi terhadap kesiapan kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki koefisien jalur positif ( $\beta = 0,178$ ), namun tidak signifikan secara statistik ( $T = 1,208$ ;  $p = 0,227$ ) terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan hubungan positif—artinya semakin tinggi motivasi maka kesiapan kerja cenderung meningkat—namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik pada tingkat signifikansi 5%. Secara empiris, hasil ini mencerminkan realitas yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia. Banyak individu penyandang disabilitas memiliki motivasi tinggi untuk bekerja, mandiri secara ekonomi, dan memperoleh pengakuan sosial. Namun, motivasi tersebut sering kali tidak dapat teraktualisasi menjadi kesiapan kerja yang nyata karena keterbatasan akses terhadap pelatihan, rendahnya peluang kerja formal, serta masih adanya stigma dan diskriminasi di lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi yang tinggi belum tentu menghasilkan kesiapan kerja apabila tidak didukung oleh kondisi eksternal yang memadai.

Dalam konteks Kabupaten Gresik, sebagian responden menunjukkan dorongan kuat untuk bekerja, tetapi keterbatasan jaringan kerja, kurangnya pengalaman kerja, serta minimnya fasilitas inklusif menyebabkan motivasi tersebut

tidak sepenuhnya berkembang menjadi kesiapan kerja yang komprehensif. Hal ini mempertegas bahwa kesiapan kerja tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga struktural.

Secara teoritik, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000). SDT menyatakan bahwa motivasi akan efektif mendorong perkembangan kompetensi apabila tiga kebutuhan dasar psikologis autonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial terpenuhi. Pada kelompok penyandang disabilitas, kebutuhan tersebut sering kali belum terpenuhi secara optimal akibat keterbatasan lingkungan kerja yang inklusif. Akibatnya, motivasi tidak berkembang menjadi kesiapan kerja yang konkret.

Selain itu, dalam kerangka *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), motivasi tercermin dalam outcome expectations dan self-efficacy, namun keduanya dipengaruhi oleh dukungan dan hambatan kontekstual (Lent et al., 1994; Lent et al., 2019). Apabila hambatan struktural lebih dominan dibandingkan dukungan, maka pengaruh motivasi terhadap *outcome* karier menjadi lemah. Hasil penelitian ini konsisten dengan pandangan SCCT bahwa faktor kontekstual memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas motivasi terhadap kesiapan kerja.

Hasil ini juga selaras dengan temuan empiris terdahulu. Lindsay et al. (2019)

menemukan bahwa motivasi kerja penyandang disabilitas sering kali tidak cukup untuk meningkatkan kesiapan kerja tanpa adanya akomodasi dan dukungan organisasi. Tompa et al. (2020) menunjukkan bahwa intervensi berbasis peningkatan motivasi individu memiliki dampak terbatas apabila tidak diintegrasikan dengan perubahan struktural di tempat kerja. Penelitian terbaru dari OECD (2023) juga menegaskan bahwa motivasi individu baru dapat berdampak signifikan terhadap kesiapan dan partisipasi kerja apabila didukung oleh sistem kebijakan inklusif dan akses terhadap pelatihan yang memadai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi bukan determinan tunggal kesiapan kerja penyandang disabilitas. Motivasi berperan sebagai faktor pendorong internal, namun efektivitasnya sangat bergantung pada dukungan lingkungan, akses pelatihan, serta kondisi pasar kerja. Temuan ini memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menegaskan bahwa penguatan motivasi harus diintegrasikan dengan strategi struktural dan kebijakan ketenagakerjaan inklusif agar mampu meningkatkan kesiapan kerja secara nyata.

### **Dukungan sosial terhadap kesiapan kerja melalui *employability skill*.**

Hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas melalui *employability skill*. Temuan ini didasarkan pada hasil uji bootstrapping yang menunjukkan nilai T-statistic sebesar 1,113 ( $< 1,96$ ) dan  $p\text{-value} > 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung melalui *employability skill* tidak dapat diterima. Secara empiris, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *employability skill*, namun *employability skill* belum mampu menjadi mekanisme perantara yang efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Temuan tersebut mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia, khususnya di tingkat daerah. Dukungan sosial yang kuat dari keluarga, komunitas, dan pendamping memang terbukti mampu meningkatkan keterampilan dasar, keterampilan teknis, serta kemampuan interpersonal penyandang disabilitas. Namun, keterampilan tersebut belum secara otomatis diterjemahkan menjadi kesiapan kerja yang nyata. Hal ini disebabkan oleh adanya kesenjangan antara penguasaan keterampilan dan peluang aktual untuk bekerja, terutama akibat keterbatasan aksesibilitas, rendahnya penerimaan dunia kerja, serta minimnya lingkungan kerja yang inklusif. Dalam praktiknya,

penyandang disabilitas sering kali telah mengikuti pelatihan kerja atau memperoleh keterampilan tertentu berkat dukungan sosial yang mereka terima. Akan tetapi, ketika keterampilan tersebut tidak dapat diaplikasikan dalam konteks kerja yang sesungguhnya karena terbatasnya kesempatan kerja atau kurangnya akomodasi di tempat kerja, maka *employability skill* tidak berkembang menjadi kesiapan kerja secara utuh. Kondisi ini mempertegas bahwa kesiapan kerja merupakan konstruk yang lebih luas daripada sekadar kepemilikan keterampilan, karena mencakup aspek psikologis, struktural, dan kontekstual.

Secara teoritik, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* yang dikemukakan oleh Lent, Brown, dan Hackett. SCCT menekankan bahwa hasil karier, termasuk kesiapan kerja, dipengaruhi oleh interaksi antara kompetensi individu, *self-efficacy*, ekspektasi hasil, serta dukungan dan hambatan kontekstual (Lent et al., 1994). Dalam konteks penelitian ini, meskipun dukungan sosial berfungsi sebagai dukungan kontekstual yang positif, keberadaan hambatan struktural seperti diskriminasi, keterbatasan akses pekerjaan, dan kurangnya kebijakan inklusif menyebabkan peran mediasi *employability skill* menjadi tidak efektif.

Selain itu, *Career Construction Theory* (Savickas, 2005) menjelaskan bahwa

kesiapan kerja dan keberhasilan transisi ke dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan kerja, tetapi juga oleh kemampuan adaptasi karier, kontrol diri, serta makna subjektif individu terhadap peran kerja. Dalam kondisi di mana penyandang disabilitas belum memperoleh pengalaman kerja nyata atau dukungan struktural yang memadai, *employability skill* belum mampu membentuk kesiapan kerja yang matang, meskipun dukungan sosial telah mendorong peningkatan keterampilan tersebut.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan empiris terdahulu. Penelitian oleh Lindsay et al. (2019) menunjukkan bahwa meskipun dukungan sosial dan pelatihan kerja meningkatkan keterampilan penyandang disabilitas, dampaknya terhadap kesiapan kerja dan keberlanjutan kerja masih terbatas tanpa dukungan kebijakan dan akomodasi di tempat kerja. Selanjutnya, Tompa et al. (2020) dalam tinjauan sistematisnya menemukan bahwa program peningkatan keterampilan yang tidak diiringi dengan intervensi struktural memiliki efek mediasi yang lemah terhadap outcome ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Penelitian mutakhir oleh OECD (2023) juga menegaskan bahwa *employability skill* baru dapat berfungsi sebagai mediator yang efektif apabila didukung oleh ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif, meliputi regulasi, insentif bagi perusahaan, serta sistem pendampingan

kerja. Tanpa ekosistem tersebut, dukungan sosial cenderung hanya meningkatkan kapasitas individual, tetapi belum mampu mendorong kesiapan kerja secara berkelanjutan. Dalam konteks Kabupaten Gresik, temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga dan komunitas telah berhasil meningkatkan *employability skill* penyandang disabilitas, namun belum cukup untuk memastikan kesiapan kerja. Hal ini mengindikasikan perlunya integrasi antara dukungan sosial, pengembangan keterampilan, dan kebijakan ketenagakerjaan inklusif, agar *employability skill* dapat benar-benar berfungsi sebagai jembatan menuju kesiapan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur Manajemen Sumber Daya Manusia dan ketenagakerjaan inklusif dengan menegaskan bahwa *employability skill* belum tentu menjadi mediator yang efektif tanpa dukungan struktural yang memadai. Temuan ini menekankan pentingnya pendekatan sistemik dalam meningkatkan kesiapan kerja penyandang disabilitas, yang tidak hanya berfokus pada individu dan lingkungannya, tetapi juga pada perubahan konteks dan struktur pasar kerja.

### **Motivasi terhadap kesiapan kerja melalui *employability skill*.**

Hasil pengujian hipotesis mediasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi

tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas melalui *employability skill*. Temuan ini didasarkan pada hasil uji *bootstrapping* yang memperlihatkan nilai T-statistic sebesar 0,430 ( $< 1,96$ ) dan *p-value*  $> 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kesiapan kerja melalui *employability skill* tidak dapat diterima. Secara empiris, hasil ini mengindikasikan bahwa *employability skill* belum mampu menjadi mekanisme perantara yang menjelaskan hubungan antara motivasi dan kesiapan kerja penyandang disabilitas. Temuan tersebut mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi penyandang disabilitas di Indonesia. Pada praktiknya, banyak penyandang disabilitas memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik berupa keinginan untuk mandiri secara ekonomi, memperoleh pengakuan sosial, maupun berpartisipasi secara aktif dalam dunia kerja. Namun, motivasi tersebut sering kali tidak diikuti oleh kesempatan aktual untuk mengembangkan dan menerapkan keterampilan kerja. Keterbatasan akses terhadap pelatihan yang berkelanjutan, minimnya fasilitas kerja yang aksesibel, serta rendahnya penerimaan pasar kerja menyebabkan motivasi yang dimiliki tidak terkonversi menjadi peningkatan *employability skill* yang berdampak pada kesiapan kerja.

Secara empiris, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa motivasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap *employability skill*, dan *employability skill* juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Kondisi ini menjelaskan mengapa jalur mediasi motivasi melalui *employability skill* menjadi tidak signifikan. Dengan kata lain, motivasi yang tinggi tanpa dukungan lingkungan dan struktur yang memadai tidak cukup untuk membentuk kesiapan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan keterampilan.

Secara teoritik, temuan ini dapat dijelaskan melalui *Self-Determination Theory (SDT)* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan. SDT menyatakan bahwa motivasi akan berdampak optimal terhadap perkembangan kompetensi apabila tiga kebutuhan psikologis dasar autonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial dapat terpenuhi (Deci & Ryan, 2000). Dalam konteks penyandang disabilitas, kebutuhan tersebut sering kali belum sepenuhnya terpenuhi karena keterbatasan lingkungan kerja yang inklusif dan kurangnya kesempatan aktual untuk menunjukkan kompetensi. Akibatnya, motivasi yang dimiliki individu tidak berkembang menjadi peningkatan *employability skill* dan kesiapan kerja.

Selain itu, *Social Cognitive Career Theory (SCCT)* menegaskan bahwa motivasi dan *outcome expectations* tidak bekerja secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh dukungan dan hambatan kontekstual (Lent

et al., 1994). Ketika hambatan struktural seperti stigma, diskriminasi, dan keterbatasan akses kerja lebih dominan dibandingkan dukungan kontekstual, maka motivasi individu tidak mampu mendorong pembentukan keterampilan dan kesiapan kerja secara efektif. Temuan penelitian ini selaras dengan kerangka SCCT yang menempatkan faktor kontekstual sebagai penentu keberhasilan transisi karier.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh temuan empiris terdahulu. Penelitian oleh *Lindsay et al. (2019)* menunjukkan bahwa motivasi kerja penyandang disabilitas sering kali tidak berbanding lurus dengan kesiapan kerja karena keterbatasan akomodasi dan peluang kerja yang inklusif. Selanjutnya, *Tompa et al. (2020)* dalam tinjauan sistematisnya menemukan bahwa program yang menekankan pada peningkatan motivasi individu tanpa diiringi pengembangan struktur pendukung memiliki dampak yang terbatas terhadap outcome ketenagakerjaan, termasuk kesiapan kerja.

Penelitian mutakhir oleh *OECD (2023)* juga menegaskan bahwa motivasi dan keterampilan individu baru dapat berdampak pada kesiapan kerja apabila didukung oleh ekosistem ketenagakerjaan yang inklusif, meliputi kebijakan, regulasi, insentif bagi pemberi kerja, serta sistem pendampingan kerja. Tanpa dukungan tersebut, motivasi cenderung menjadi potensi laten yang tidak termanifestasi

dalam bentuk kesiapan kerja yang nyata. Dalam konteks Kabupaten Gresik, temuan ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas yang memiliki motivasi tinggi belum tentu memiliki kesiapan kerja yang memadai, karena keterbatasan akses kerja dan lingkungan yang belum sepenuhnya inklusif. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kesiapan kerja tidak dapat hanya berfokus pada penguatan motivasi dan keterampilan individu, tetapi juga harus diintegrasikan dengan intervensi struktural dan kebijakan ketenagakerjaan inklusif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi kajian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menegaskan bahwa motivasi tidak secara otomatis meningkatkan kesiapan kerja melalui *employability skill*. Kesiapan kerja penyandang disabilitas merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor psikologis, keterampilan, dukungan sosial, dan kondisi struktural pasar kerja. Temuan ini menekankan perlunya pendekatan sistemik dan lintas sektor dalam meningkatkan kesiapan kerja penyandang disabilitas secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas, baik secara langsung maupun

melalui *employability skill* sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS), diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill* penyandang disabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan yang berasal dari keluarga, teman, dan pendamping memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan kerja penyandang disabilitas. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employability skill* penyandang disabilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa dorongan internal individu belum mampu secara langsung meningkatkan keterampilan kerja tanpa didukung oleh lingkungan dan fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, hipotesis H2 ditolak.
3. *Employability skill* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan kerja belum secara otomatis mencerminkan kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja, terutama dalam kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya inklusif. Dengan demikian, hipotesis H3 ditolak.

4. Dukungan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas melalui *employability skill*. Meskipun dukungan sosial mampu meningkatkan *employability skill*, keterampilan tersebut belum dapat berperan sebagai mediator yang efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja. Oleh karena itu, hipotesis H4 ditolak.
5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja penyandang disabilitas melalui *employability skill*. Temuan ini menegaskan bahwa jalur mediasi motivasi melalui *employability skill* tidak terbukti secara empiris. Dengan demikian, hipotesis H5 ditolak.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan faktor kunci dalam pengembangan *employability skill* penyandang disabilitas, namun *employability skill* dan motivasi belum mampu secara langsung maupun tidak langsung meningkatkan kesiapan kerja. Kesiapan kerja penyandang disabilitas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti kondisi pasar kerja, kebijakan ketenagakerjaan inklusif, dan lingkungan kerja yang ramah disabilitas. Oleh karena itu, peningkatan kesiapan kerja penyandang disabilitas memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan terintegrasi, tidak hanya

berfokus pada individu, tetapi juga pada dukungan sosial dan perubahan struktural di dunia kerja.

## IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam konteks ketenagakerjaan inklusif bagi penyandang disabilitas.

1. Temuan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *employability skill* memperkuat pandangan MSDM modern bahwa pengembangan kompetensi tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh pelatihan formal, tetapi juga oleh dukungan lingkungan sosial. Hal ini mendukung perspektif MSDM berbasis konteks dan modal sosial.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employability skill*, sehingga menegaskan bahwa motivasi individu tidak cukup untuk meningkatkan kompetensi kerja tanpa dukungan fasilitas, pelatihan, dan lingkungan yang inklusif. Temuan ini mengoreksi pendekatan MSDM yang terlalu menekankan faktor individual.
3. Temuan bahwa *employability skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja menunjukkan bahwa kesiapan kerja merupakan konstruk

yang lebih kompleks dan dipengaruhi oleh faktor struktural, seperti kebijakan organisasi dan kondisi pasar kerja. Hal ini melemahkan asumsi linier dalam MSDM yang menyamakan peningkatan keterampilan dengan kesiapan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak melemahkan keilmuan MSDM, melainkan memperkaya dan memperkuatnya dengan menegaskan pentingnya pendekatan holistik dan inklusif dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya bagi kelompok tenaga kerja rentan seperti penyandang disabilitas.

#### **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi sehingga penelitian ini dapat diselesaikan

dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Gresik, khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, atas dukungan akademik dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada para responden penyandang disabilitas di Kabupaten Gresik yang telah berpartisipasi dan memberikan data yang berharga bagi keberlangsungan penelitian ini. Selain itu, apresiasi disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan masukan, pendampingan, serta dukungan moral selama proses pengumpulan dan pengolahan data. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan praktik ketenagakerjaan yang inklusif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>



- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 41(16), 1914–1923. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1451926>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2021). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 43(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1620870>
- OECD. (2023). *Disability, work and inclusion: Mainstreaming in all policies and practices*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1e2f9b37-en>
- Santuzzi, A. M., Waltz, P. R., Finkelstein, L. M., & Rupp, D. E. (2020). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(4), 483–486. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.76>
- Santuzzi, A. M., & Waltz, P. R. (2022). Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(1), 1–12. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.84>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Suleman, F. (2021). The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11(2), 341–357. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2020-0011>
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161. <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>
- Tompa, E., Buxton, J., & Irvin, E. (2020). A systematic review of workplace interventions for people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30(4), 557–573. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09894-2>
- Violinda, Q., Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). Pengaruh career planning, self-efficacy, dan adversity quotient terhadap kesiapan kerja mahasiswa. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 639–652. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Wiharja, R., Sugandini, D., & Rahmawati, R. (2020). Work readiness and employability skills: Evidence from vocational education graduates. *Journal of Education and Work*, 33(8), 1–14. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1820961>