

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Diri

Dalam uraian Maxwell (2014) yang menjelaskan bahwa manajemen diri sebagai cara melibatkan diri sendiri dan tindakan yang diambil untuk menciptakan keteraturan, memiliki kombinasi beberapa strategi perilaku, dan kognitif yang mengarah pada perubahan perilaku. Jika diterapkan dengan benar, manajemen diri akan mengarah pada penguasaan tantangan kesulitan kehidupan sehari-hari dan terutama individu-individu yang berisiko kelelahan di tempat kerja.

Dalam Myers (2012) yang menjelaskan bahwa manajemen diri adalah suatu bentuk tanggung jawab dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan adalah dengan melakukan manajemen diri. Manajemen diri adalah suatu metode yang mewajibkan setiap orang untuk memastikan target dalam pekerjaan yang hendak dicapai individu itu sendiri, memantau, mengamati, dan mengevaluasinya. Manajemen diri adalah suatu metode yang dipakai oleh individu dalam bekerja dengan cara melakukan pengontrolan terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh diri sendiri tanpa harus ada pengawasan dari pihak luar atau orang sekitarnya.

Berdasarkan uraian teori di atas tersebut, penulis yang menggunakan teori dari Maxwell (2014) yaitu manajemen diri adalah suatu prosedur untuk mengelola diri dan mengendalikan keberadaan diri sendiri dengan sebaik-baiknya dan bentuk tanggung jawab untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan bermanfaat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perhotelan merupakan industri yang dinamis dan bergerak cepat, yang tentunya membutuhkan individu dengan kemampuan adaptasi, tangguh, dan inisiatif yang tinggi. Dengan bekerja di hotel dan apartemen, maka akan berorientasi pada kinerja tim dan kepuasan pengunjung. Berarti jalur komunikasi harus selalu jelas, positif, dan profesional, serta melibatkan antusiasme yang tinggi. Manajemen diri juga yang bisa membuat karyawan pemanfaatan setiap peluang yang ada untuk mengalami pertumbuhan dan perkembangan sehingga karyawan menjadi lebih produktif. Implikasi dari hal

ini yaitu karyawan menjadi lebih termotivasi, lebih terlibat dalam pekerjaan sehingga sesuai dengan yang diharapkan oleh selaku owner dan manajemen X *Hotel & Residences*.

Aspek-aspek Manajemen Diri dari Maxwell (2014), sebagai berikut:

A. Pengelolaan waktu

Dalam mengelola manajemen waktu tentunya juga dapat anda kendalikan dengan sangat baik yaitu tujuan dari pekerjaan tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

B. Hubungan antara manusia

Efektivitas hubungan individu dengan kelompok sangat mempengaruhi pencapaian yang terbaik dan pengembangan kehidupan yang baik di lingkungan kerja atau di lingkungan rumah. Dalam hidup ini, seseorang membutuhkan teman, sahabat, kekasih, kolega, dan mitra bisnis, juga membutuhkan orang yang dapat diundang ke dalam suka, duka, ketakutan, kegagalan, dan kesuksesan.

C. Perspektif diri

Individu dapat melihat diri mereka sendiri seperti orang lain melihat mereka. Kemudian, individu dapat melihat dan mengevaluasi diri mereka sendiri sebagai apa yang orang lain lihat dan pikirkan tentang diri mereka sendiri secara jujur dan jelas ketika mereka menilai diri sendiri, memiliki penerimaan diri dan juga menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi *self-management* individu tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Manajemen diri

Zimmerman dan Pons 1990 (dalam Ghufroon & Rini, 2012) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi manajemen diri, sebagai berikut:

1. Individu (*self*)

Faktor individu yang meliputi pengetahuan individu, tingkat kemampuan metakognisi, dan tujuan yang ingin dicapainya. Semakin banyak atau beragam pengetahuan yang dimiliki, semakin tinggi kemampuan metakognisi, serta semakin banyak atau kompleks tujuan yang ingin diraihinya, maka semakin besar kemungkinan seseorang individu yang melakukan manajemen diri.

2. Perilaku

Bandura (1986) yang menjelaskan bahwa perilaku yang berkaitan dengan manajemen diri mempunyai tiga tahap, yaitu *self observation*, *self judgment*, dan *self reaction*. *Self observation* adalah yang berkaitan dengan tanggapan individu terhadap perilakunya. *Self judgment* adalah tahap individu melakukan evaluasi diri atas performansi yang telah dilakukannya dengan mengetahui posisi kekurangan performansinya. *Self reaction* adalah tahap yang mencakup proses penyesuaian individu terhadap rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

3. Dukungan sosial

Sarafino & Smith (2011), Dukungan sosial akan dipandang positif jika individu mempersepsikan manfaat dari dukungan dari luar dirinya dan diterimanya.

2.2.Dukungan Sosial

Sarafino & Smith (2011) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial tidak hanya mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh orang lain, tetapi juga mengacu pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan dapat dirasakan melalui dukungan. Dukungan sosial akan dipandang positif jika individu mempersepsikan manfaat dari dukungan yang diterimanya. Sebaliknya, ketika individu memandang negatif, dukungan yang diterimanya akan terasa tidak perlu dan tidak berarti, sehingga individu merasa tidak dicintai, tidak dihargai, dan tidak diperhatikan. Penjelasan lain dari Sarafino & Smith (2011) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial sebagai *received support* dan *perceived social support*. *Received support* adalah tindakan nyata dari orang lain. Selain itu, *perceived social support* adalah dukungan sosial yang menghasilkan perasaan atau persepsi seseorang tentang kenyamanan, perhatian, dan bantuan yang tersedia saat dibutuhkan.

Dalam Laura A. King (2017) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial yaitu informasi dan umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa diri mereka dicintai dan diperdulikan, berharga, dan dihormati juga dianggap sebagai bagian dari suatu kelompok yang saling berkomunikasi dan memiliki tanggung jawab bersama (King, 2017). Penjelasan lain dari King (2012) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial ini dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang

dicintai, diperhatikan, dihargai, dihormati, dilibatkan dalam jaringan komunikasi, dan kewajiban yang timbal balik.

Berdasarkan uraian teori tersebut, penulis yang menggunakan teori dari Sarafino & Smith (2011) yaitu *perceived social support* yang berarti perasaan atau persepsi seseorang terhadap kepedulian, perhatian, kenyamanan, penghargaan, dan bantuan nyata yang diberikan oleh pasangan, keluarga dekat, keluarga besar, teman, sahabat, rekan kerja, atasan maupun tetangga. Keberadaan sistem dukungan sosial yang sangat penting bagi individu. Sistem dukungan sosial adalah beberapa orang terdekat tempat menyampaikan keluhan dan mencari kritik juga saran. Dari sistem dukungan sosial, karyawan yang akan menghabiskan waktu luang secara bersama-sama, berbagi pengalaman, meminta pendapat yang berupa kritik dan saran, dan lainnya. Mereka sudah tahu seperti apa kejadian yang karyawan tersebut alami karena mereka melalui waktu secara bersama-sama dengan karyawan lainnya.

Aspek-aspek Dukungan Sosial dari Sarafino & Smith (2011), sebagai berikut:

- **Dukungan Emosional**

Dukungan emosional yaitu dukungan ini yang bisa memberikan rasa nyaman, jaminan, kepemilikan, dan dicintai ketika individu tersebut berada dalam situasi stres. Meliputi empati, kepedulian, perhatian, penghormatan positif, dan memberikan semangat terhadap individu tersebut.

- **Dukungan Instrumental**

Dukungan instrumental atau alat yaitu dukungan ini yang mengacu pada penyediaan barang dan jasa untuk memecahkan masalah praktis, kegiatan seperti menyediakan barang. Meliputi bantuan langsung, seperti ketika orang meminjamkan uang atau memberikan uang, atau membantu menyediakan pekerjaan ketika orang tersebut yang sedang membutuhkannya.

- **Dukungan Informasi**

Dukungan informasi yaitu dukungan ini yang dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu dukungan yang dapat memberikan solusi atas suatu masalah, serta bentuk pemberian informasi yang dapat membantu individu dalam mengevaluasi kinerja pribadinya. Meliputi pemberian nasehat, arahan, saran atau umpan balik tentang cara memecahkan masalah.

- **Dukungan Persahabatan**

Dukungan persahabatan yaitu dukungan ini yang mengacu pada kesediaan orang yang berada di sekitar individu tersebut untuk menghabiskan waktu bersama dengan individu tersebut, sehingga memberikan perasaan keanggotaan dalam kelompok untuk berbagi ketertarikan dan kegiatan sosial. Dukungan ini yang dapat berupa menghabiskan waktu bersama dalam kegiatan-kegiatan rekreasi di waktu luang atau kosong, bisa juga dalam bentuk bercanda, membicarakan minat, dan melakukan kegiatan yang membawa kegembiraan.

2.3. Dinamika Psikologis Hubungan Kedua Variabel

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan bantuan antar sesama manusia. Dengan begitu bagi setiap individu yang membutuhkan dalam dunia kerja, dimana seseorang individu pasti mendambakan adanya dukungan sosial yang baik dari lingkungan kerjanya. Menurut Sarafino & Smith (2011) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial tidak hanya mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh orang lain, tetapi juga mengacu pada persepsi seseorang bahwa kenyamanan, kepedulian, dan bantuan dapat dirasakan melalui dukungan.

Dalam penelitian oleh Foy, dkk (2019) dan Joy, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan manajemen diri karyawan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurosmariah (2021) dan Baridula, dkk (2018) yang menjelaskan juga ada hubungan antara dukungan sosial dan manajemen diri karyawan di tempat kerja. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi manajemen diri. Begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial semakin rendah pula manajemen diri. Terdapat perbedaan dengan penelitian dari

Abata (2018) dan Aliasgari (2017) yang menemukan bahwa ketika individu memiliki lebih banyak dukungan sosial.

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Cady, dkk (2020) dan Osseini & Javadian (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dukungan sosial dan manajemen diri dalam memperoleh keberhasilan kerja dan meningkatkan prestasi kerja (*work performance*) di tempat kerja mereka, kemudian juga meningkatkan kinerja kerja dan keterlibatan kerja seorang individu. Jadi dapat disimpulkan dukungan sosial dan keterampilan manajemen diri yang sangat memiliki pengaruh kuat terhadap prestasi kerja (*work performance*) karyawan atau pekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhabiba (2020) dan Palvalin (2017) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan dukungan sosial dan manajemen diri adalah dukungan sosial yang memiliki dampak pada produktivitas maupun peningkatan motivasi bagi para karyawan didalam suatu perusahaan dan manajemen diri yang berdampak lebih besar khususnya pada produktivitas individu dan tim ditempat kerja atau diperusahaan. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi manajemen diri. Begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial semakin rendah pula manajemen diri.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa semakin banyak dukungan sosial yang diberikan oleh lingkungan kerja, maka secara tidak langsung akan memberikan efek yang positif terhadap manajemen diri, sehingga secara teoritis berhubungan dengan peningkatan manajemen diri yang baik. Begitu pula pada pekerjaan sebagai *hotelier* atau pekerja di hotel, yang menuntut adanya dukungan yang baik dari lingkungan kerja seperti rekan kerja dengan berbagai resiko yang mempunyai jam kerja yang tidak beraturan, terutama karyawan di bagian operasional dan pekerjaan yang dimiliki seorang *hotelier* atau pekerja di hotel, dukungan sosial rekan kerja dapat meningkatkan manajemen diri di dalam bekerja.

2.4.Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah adakah hubungan yang signifikan antara Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*, yang artinya semakin tinggi Manajemen Diri maka semakin tinggi pula Dukungan Sosial karyawan dan sebaliknya, semakin rendah Dukungan Sosial, maka semakin rendah pula Manajemen Diri karyawan. Sementara itu tujuan dari penelitian ini adalah penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*.

