

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Ada beberapa fenomena yang terkait dengan *Society 5.0* yang ditunjukkan melalui perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dan sedang di butuhkan sekarang ini. Salah satu bentuk perubahan tersebut, yaitu *Society 5.0*, *Society 5.0* itu manusia yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi industri 4.0 yang berpusat pada teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup individu. Sementara itu, *Society 5.0* yang memfokuskan pada komponen teknologi dan kemanusiannya, yaitu dengan memajukan kualitas SDM, di *Society 5.0* yang mulai dihadapi, tidak hanya dibutuhkan literasi dasar namun juga memiliki kompetensi lainnya yaitu mampu berpikir kritis, bernalar, kreatif, komunikatif, kolaboratif, dan memiliki kemampuan *problem solving*. *Hotelier* atau pekerja hotel yang diharapkan mampu untuk menyelesaikan berbagai tantangan serta permasalahan sosial yang memanfaatkan inovasi-inovasi yang telah lahir di revolusi industri 4.0. Dalam hal ini yang dibutuhkan sebuah dunia pekerjaan sekarang ini terutama di dunia kewirausahaan dan pariwisata.

Ada perubahan didalam industri perhotelan, yaitu *platform digital*. Pelaku industri hotel yang harus melakukan adaptasi dengan kompetitor baru yang menggunakan teknologi dalam melayani tamu hotel. Kemudian, teknologi yang menjadikan sebuah pengalaman penting bagi tamu dalam menciptakan reputasi sebuah hotel karena tamu yang dapat memberikan kritik dan saran melalui *online*. Pelayanan hotel yang harus ditingkatkan demi memuaskan tamu hotel. Sementara itu, teknologi yang dimanfaatkan untuk memangkas biaya tenaga kerja dan menyebabkan beberapa lapangan pekerjaan tidak membutuhkan lagi sumber daya manusia. Jadi dapat disimpulkan jika tidak mampu beradaptasi dengan teknologi, perusahaan ini mungkin akan gugur di tengah jalan. Manajemen diri adalah cara melibatkan diri dalam tindakan yang diambilnya untuk menciptakan keteraturan memiliki kombinasi perilaku, dan perubahan perilaku pada individu. Aspek – aspek dari manajemen diri seperti, Pengelolaan waktu, Hubungan antara

manusia, dan Perspektif diri. Manajemen diri yang bisa membuat karyawan pemanfaatan setiap peluang yang telah ada untuk mengalami pertumbuhan dan perkembangan sehingga karyawan bisa untuk lebih produktif. Karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya pasti akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Penulis dalam kesempatan ini ingin meneliti di *X Hotel & Residences*. Perusahaan ini yang bergerak di bidang jasa pelayanan publik yang menampilkan jasa keramah-tamahan (*hospitality*), yaitu Perhotelan dan Pariwisata. *X Hotel & Residences* merupakan hotel berbintang 4 dengan bangunan yang paling tinggi pertama kali di kota Solo yang terletak di tengah kota tepatnya beralamatkan di jalan.XXX, Mangkubumen, Kec.Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57125. *X Hotel & Residences* yang memiliki 25 (dua puluh lima) lantai yang terbagi dari Apartemen dan Hotel. Sementara itu, *X Hotel & Residences* merupakan hotel *building* yang tertinggi kedua di Jawa Tengah dengan 191 kamar. *X Hotel & Residences* yang dilengkapi pula *X Lifestyle Mall* yang dapat memberikan kenyamanan berbelanja dengan *direct indoor connecting*. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi manajemen diri karyawan dalam menghadapi perubahan dan perkembangan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen ketika mereka bekerja di dalam suatu organisasi.

Dalam kesempatan ini penulis pada tanggal 12 Februari 2022 yang telah melakukan observasi dan wawancara dengan 10 orang karyawan. Hasil temuan penulis tersebut yang menunjukkan bahwa ada beberapa fenomena yang terkait dengan manajemen diri baik positif maupun negatif dari 10 orang karyawan tersebut diidentifikasi (Pengelolaan waktu) ada 4 orang yang mengatakan bahwa mengeluh sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga ada beberapa tugas yang masih belum diselesaikan dengan baik. (Hubungan antara manusia) Ada 3 orang yang lainnya menjelaskan bahwa memiliki cara dalam menghadapi situasi kerja yang kadang menimbulkan kendala, jika bermasalah dengan rekan kerja. (Perspektif diri) Tetapi ada 3 orang yang lainnya menjelaskan bahwa ketika bekerja mereka akan melakukan cara yang dapat membuat diri menjadi nyaman dan aman. Jadi bisa disimpulkan bahwa menyelesaikan tugas kerjanya, mengatasi masalah dengan rekan kerjanya, dan mempunyai cara bekerja

sesuai dengan keinginan karyawan tersebut dalam hal ini termasuk aspek - aspek dari manajemen diri. Atas dasar beberapa fenomena tersebut dapat diduga ada kemungkinan karyawan mengalami persoalan yang terkait dengan manajemen diri mereka ketika mereka berkerja.

Oleh sebab itu, penulis yang menganggap bahwa penelitian yang berkaitan dengan manajemen diri itu penting untuk dilakukan di dalam organisasi tersebut. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Gie (2000) yang menjelaskan bahwa manajemen diri adalah usaha yang mendorong diri sendiri untuk menjadi lebih baik, mengatur semua bagian kepribadian, dan pengontrolan kemampuan diri. Kemudian Bintang, dkk (2020) dan Gie (2000) yang menemukan bahwa intervensi manajemen diri yang memberikan peluang organisasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi karyawan perusahaan. Sementara itu, karyawan semakin diperbolehkan atau bahkan diundang untuk bekerja di luar jam kerja dan tempat kerja konvensional, artinya karyawan tidak lagi berada di bawah pengawasan langsung atasannya untuk melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan banyak tantangan bagi karyawan.

Ada beberapa dampak positif maupun negatif yang terkait dengan manajemen diri karyawan. Hasil temuan dari Palvalin (2017) yang menunjukkan bahwa tempat kerja yang mendukung konsentrasi, komunikasi, dan praktik manajemen diri yang berdampak pada produktivitas individu dan tim. Manajemen diri yang memiliki dampak yang lebih besar pada produktivitas individu dan tim daripada di tempat kerja. Sementara itu Tully, dkk (2021) yang menjelaskan bahwa ketika individu kurang dapat manajemen diri dalam bekerja, maka dia akan mengalami kesulitan dalam mengendalikan pikiran, perasaan, dan tingkahlakunya. Apabila individu memiliki manajemen diri yang baik, maka individu mempunyai kemampuan dalam mengarahkan dan mengatur dorongan-dorongan yang ada dalam dirinya. Kemudian, ketika individu yang terjebak dalam proses pengaturan dirinya sendiri, maka dia akan merasa kesulitan dalam membagi waktunya dalam bekerja. Karena hal tersebut digunakan untuk mengerjakan pekerjaan kantor yang semakin menumpuk, sehingga tugas dan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan semaksimal mungkin. Temuan dari Renn, R. W, David, G. A, & Tobias, M.H (2011) dalam manajemen diri yang baik sangat bermanfaat bagi organisasi, karena

dapat meningkatkan kepuasan kerja, kehadiran, efikasi diri, kinerja, pembelajaran, keberhasilan karir, dan meningkatkan perilakunya di tempat kerja.

Pada suatu kesempatan, Zimmerman dan Pons 1990 (dalam Ghufron & Rini, 2012) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi manajemen diri yaitu: 1.) Faktor individu yang meliputi pengetahuan individu, tingkat kemampuan metakognisi, dan tujuan yang ingin dicapai, 2.) Perilaku yang berkaitan dengan manajemen diri memiliki tiga tahapan, antara lain *self observation*, *self judgment*, dan *self reaction* yang berkaitan dengan tanggapan individu terhadap perilaku. *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 penyesuaian individu terhadap rencana untuk mencapai tujuan yang diinginkannya, dan 3.) Dukungan sosial akan dipandang positif jika individu mempersepsikan manfaat dari dukungan dari luar dirinya dan diterimanya.

Pihak manajemen X *Hotel & Residences* pada tanggal 12 Februari 2022 yang menjelaskan bahwa pihak keluarga yang diharapkan memberikan dukungan sosial dan emosional kepada karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Tujuannya adalah agar karyawan mampu memberikan kontribusi dalam menyelaraskan perasaan karyawan dalam menghadapi masa pandemi. Pernyataan tersebut yang sejalan dengan hasil temuan Nurosmaniah (2021) bahwa dukungan sosial dan *resiliensi* yang sangat berperan dalam mengurangi dampak *job insecurity* pada karyawan kontrak di masa pandemi. Sarafino & Smith (2011) yang menjelaskan bahwa dukungan sosial adalah suatu kesenangan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang dirasakan dari orang lain atau kelompok. Individu dengan dukungan sosial tinggi memiliki pengalaman hidup yang lebih baik, harga diri yang lebih tinggi, dan pandangan hidup yang lebih positif dibandingkan dengan individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih rendah. Dengan demikian penelitian dukungan sosial penting dilakukan di perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ada 2 penulis yaitu Foy, Dwyer, Nafarrete, Hammoud, & Rockett. (2019) dan Joy, Anah, & Ejike. (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. Terdapat perbedaan dengan hasil penelitian oleh Abata (2018) dan Aliasgari (2017) yang menjelaskan bahwa ketika individu memiliki lebih banyak dukungan sosial secara umum yang membuat manajemen dirinya menjadi lebih baik. Hal tersebut yang dapat mendukung pula pengelolaannya terhadap masalah pekerjaan dan keluarga, sehingga dapat mengurangi terjadinya konflik di keluarga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini adalah dukungan sosial dan manajemen diri yang ada pada seseorang individu dan di dapatkan oleh seseorang individu yang dapat memberikan sebuah dukungan jadi bukan hanya masalah pekerjaan namun juga masalah keluarga yang ada di dalam keluarga mereka.

Dalam Penelitian Khomsatun & Sari (2021) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan perilaku manajemen diri pada pasien hipertensi di Puskesmas Pandak I Bantul. Sampel dalam penelitian ini adalah 47 responden pasien hipertensi di Puskesmas Pandak I Bantul dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku manajemen diri pada domain asupan makanan ($r= 0,336$; $p= 0,021$) dan domain manajemen berat badan ($r= 0,392$; $p= 0,006$). Sementara itu dukungan sosial tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku manajemen diri pada domain kepatuhan minum obat ($p= 0,351$), domain aktivitas fisik ($p= 0,974$), dan domain merokok ($p= 0,908$). Artinya Ada hubungan yang bermakna antara dukungan sosial dengan perilaku manajemen diri pada domain asupan makanan dan berat badan. Perawat dapat memberikan promosi kesehatan terkait manajemen diri serta peningkatan dukungan sosial pada pasien hipertensi. Sementara itu, penelitian Khomsatun & Sari (2021) yang menggunakan kuesioner *Chronic Illness Resources Survey* (CIRS) dari penelitian Glasgow *et al* dan kuesioner *Hypertension Self-Care*

Activity Level Effects (H-SCALE) yang dikembangkan oleh Jan Warren-Findlow (2011) dan dilakukan pengembangan kembali serta validasi oleh Jan Warren-Findlow, dkk (2013).

Jika dibandingkan penelitian yang ada sebelumnya, perbedaan yang paling mendasar dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan manajemen diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*. Populasi 75 orang dan sampel 75 orang juga partisipan dalam penelitian ini adalah 75 partisipan pada karyawan X *Hotel & Residences* yang menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Nilai $R^2 = 0,227$; $F = 88,184$; $p < 0,05$ yang berarti ada hubungan manajemen diri yang diberikan dukungan sosial sebanyak 0,88 % terhadap manajemen diri dan sisanya yaitu 0,84 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil analisis bahwa terdapat ada hubungan positif yang signifikan antara Dukungan sosial dengan Manajemen diri dan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara dukungan sosial dan manajemen diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences* diterima. Sementara itu, dalam penelitian ini yang menggunakan teori dukungan sosial dari Sarafino & Smith (2011) yang merupakan skala hasil modifikasi dari Sarafino & Smith (2011) dan teori manajemen diri dari Maxwell (2014) yang merupakan skala yang dibuat sendiri oleh penulis dengan mengacu pada aspek dari Maxwell (2014). Atas dasar alasan yang penulis jelaskan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang dukungan sosial dengan manajemen diri di X *Hotel & Residences*.

1.2. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

Adakah hubungan yang signifikan antara Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*.

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*.

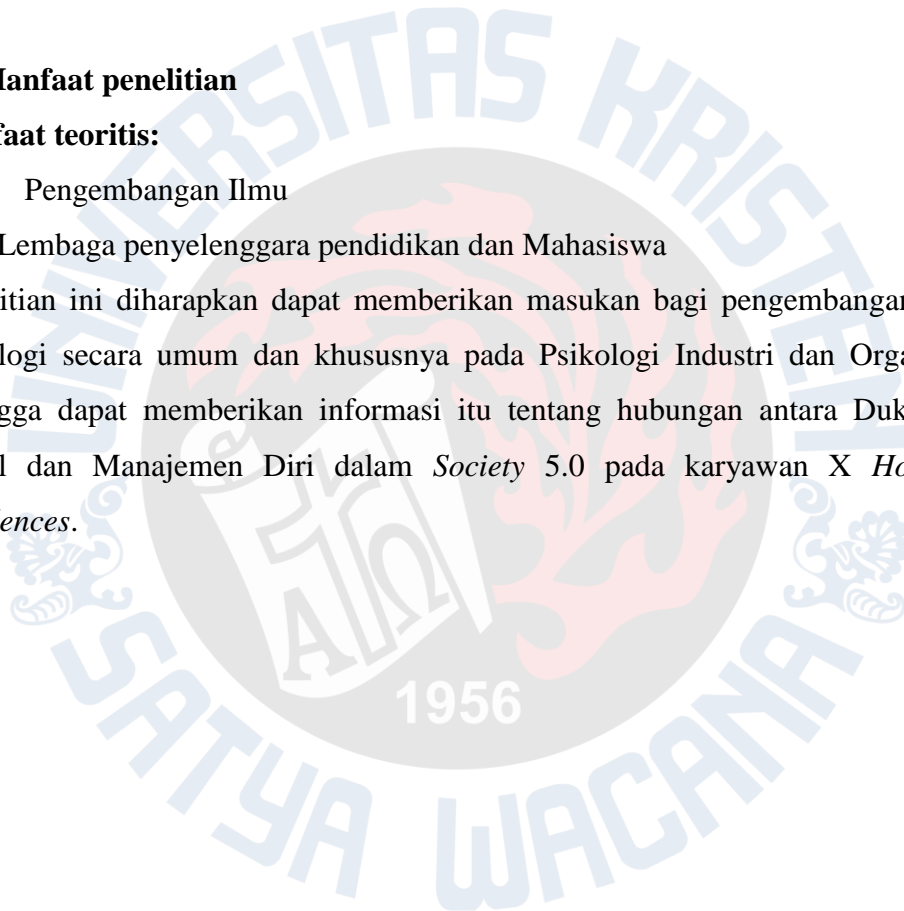
1.4. Manfaat penelitian

Manfaat teoritis:

1. Pengembangan Ilmu

Bagi Lembaga penyelenggara pendidikan dan Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu psikologi secara umum dan khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi sehingga dapat memberikan informasi itu tentang hubungan antara Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*.



Manfaat praktis:

1. Pihak Manajemen

Bagi X *Hotel & Residences*

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi mengenai pentingnya Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*.

2. Pihak Karyawan

Bagi karyawan X *Hotel & Residences*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mengenai Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*.

3. Pihak Mahasiswa

Bagi penulis selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi, panduan atau bahan bacaan yang mengenai hubungan Dukungan Sosial dan Manajemen Diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences*.

