



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Pertimbangan penting untuk memahami manajemen adalah bahwa istilah organisasi hanya mengacu pada "kumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama" (Robert, 2020). Definisi yang komprehensif untuk manajemen kemudian, adalah mengejar tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya organisasi (Robert, 2020).

Manajemen bukanlah ilmu yang sulit. Tidak seperti kimia atau aljabar di mana jawaban yang benar (sering) ada. Manajemen itu subjektif dan ada perspektif yang berbeda tentang bagaimana menggunakan prinsip-prinsipnya (Robert, 2020). (Lussier, 2021) mendefinisikan seorang manajer sebagai "individu yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif.

2.1.2 Proses Manajemen

1. *Planning*, terjadi ketika seseorang memilih tujuan, sasaran, dan bagaimana tujuan itu akan dicapai. Esensi dari fungsi perencanaan tidak akan berubah secara signifikan di masa depan, tetapi akan terus berkembang sejalan dengan perkembangan teori, metode dan teknik untuk mengatasi ketidakpastian masa depan (Wren, 2019).

2. *Organizing*, adalah tentang mendelegasikan tugas dan tanggung jawab kepada individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Dari segi pengembangan struktural, organisasi dimulai dari satu (fungsional) melalui sejumlah struktur organisasi proses dan *network* (Ndirangu, 2018).

3. *Staffing*, terjadi ketika seorang manajer menetapkan standar, kemudian membandingkan kinerja staf dengan standar tersebut. Prinsip yang ada saat ini bahwa mempekerjakan staf harus lebih menguntungkan daripada kalau suatu pekerjaan dikerjakan oleh komputer. Jika hasil kerja staf tidak lebih menguntungkan daripada hasil kerja computer maka manajer akan lebih memilih

menggunakan komputer. Kondisi ini menyebabkan sejumlah profesi akan punah dan oleh karena itu karyawan dituntut harus inovatif, kreatif, dan multidisiplin (Ndirangu, 2018).

4. *Controlling*, adalah fungsi atau proses pemantauan kinerja pekerjaan dan membuat perubahan yang diperlukan. Ini adalah fungsi yang memastikan rencana yang terorganisir dan diimplementasikan dengan benar dan tepat (Ndirangu, 2018).

2.1.3 Human Resource Management

Praktek *Human resource management* membantu manajer dalam mencapai tujuan organisasi melalui manajemen yang efektif dari pekerjaan dan orang-orang dalam organisasi (Torlak, 2018). Praktik HRM dan implementasinya dapat dianggap sebagai sistem pengelolaan anggota organisasi (Guest, 2011). Selain itu, Guest juga menemukan bahwa HRM mengendalikan kinerja organisasi melalui cara mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Jika proses HRM tersedia dan terorganisir dengan baik dan anggota organisasi ikut mengalaminya, maka karyawan akan merespons praktek HRM secara positif.

2.1.3.1 Fungsi Human Resource Management

Sebagian besar organisasi menerapkan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM). Tujuan dasar dari fungsi ini adalah untuk memberikan saran dan layanan yang mendukung organisasi dan manajernya untuk menyelesaikan sesuatu melalui jasa seorang karyawan. Fungsi SDM dapat mencakup satu orang atau seluruh departemen. Secara khusus, organisasi perlu mengenali tugas manajemen sebagai bagian dari peran manajer dan memberi mereka waktu yang diperlukan untuk melakukannya (Joanna, 2017).

(Joanna, 2017) menyarankan sejumlah cara di mana organisasi dapat mencapai “Implementasi yang lebih baik dan kepemilikan yang lebih baik oleh manajer lini atas praktik SDM:

1. Mengidentifikasi bagaimana masukan di bidang pengelolaan sumber daya manusia terbukti bermanfaat bagi mereka.
2. Melibatkan mereka dalam pengembangan dan pengujian praktik.
3. Pastikan praktiknya tidak terlalu rumit, birokratis, atau memakan waktu.

4. Pastikan tanggung jawab mereka ditetapkan dan dikomunikasikan dengan jelas.
5. Berikan mereka bimbingan, dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk melaksanakan praktik tersebut.

2.1.4 Boreout

Boreout adalah “Keadaan seseorang dimana ia merasakan ketidakpuasan yang relatif tinggi yang dikaitkan dengan lingkungan yang tidak cukup mendukung” (Abubakar, 2020). Hal ini dapat menyebabkan afektif negatif dan frustrasi karena tidak adanya atau terbatasnya interaksi sosial dan suatu bentuk hilangnya sumber daya (AbuBakar, 2020). Selain itu, tidak adanya tantangan di tempat kerja yang dapat menyebabkan krisis makna (Stock, 2015).

Sindrom *boreout* sering dikaitkan dengan pekerjaan kantor, misalnya hal ini sering terjadi di suatu perusahaan (Radka, 2021). Tiga aspek dari sindrom *boreout* yaitu, krisis makna kerja (*perceived senselessness*), pekerjaan yang membosankan (tingkat rangsangan dianggap rendah atau tidak memuaskan) dan pertumbuhan pekerjaan yang terbatas (kurangnya kesempatan belajar dan pengembangan diri).

2.1.4.1 Elemen *boreout* dan pengembangannya

Menurut Peter Werder dan Philippe Rotlin, sindrom *boreout* terdiri dari 3 (tiga) elemen, yaitu (Helene, 2019) :

1. *Being under stretched*: hal ini terjadi ketika tingkat produktivitas kerja yang dituntut oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. *Lack of commitment*: di sini karyawan merasa terasingi dari pekerjaan dan karyawan lainnya.
3. *Boredom*: karyawan merasa tidak ada dorongan batin untuk melakukan sesuatu.

Pengembangan *boreout* tidak terjadi seketika tetapi ketika perasaan itu berlangsung lama dan karyawan mulai menyadari bahwa ada sesuatu yang tidak seperti yang seharusnya, seperti ketika mereka jarang ditantang, momen-momen kebosanan menumpuk, dan setiap hari mereka merasa tidak nyaman (Helene,

2019). Ketika mereka pergi untuk bekerja, anggapan mereka untuk menghabiskan waktu sepanjang hari di kantor tidak menarik bagi mereka. Kinerja karyawan mulai di bawah tingkat yang diharapkan dan karyawan mulai menggunakan strategi perilaku melarikan diri dan menahan pekerjaan, karena mereka perlahan-lahan kehilangan motivasi mereka (Helene, 2019).

2.1.4.2 Boreout Strategies

Bahkan jika seorang karyawan memiliki sedikit pekerjaan yang harus dilakukan, ia memberikan kesan “terlihat sibuk”. Ini adalah strategi yang mereka gunakan untuk menutupi ketidaksibukkan mereka. Di sini saya ingin menyebutkan strategi berikut P. Werder dan P. Rotlin “*Boreout! Mengatasi demotivasi tempat kerja*” (Helene, 2019):

- “*Document strategy*”: memastikan bahwa dokumen yang berhubungan dengan pekerjaan terbuka di komputer dan berpura-pura Anda sedang bekerja.
- “*The briefcase strategy and home-office link*”: membawa tas kerja (baik kosong atau ada isinya) dari kantor ke rumah. Selain itu, mereka juga bekerja dari rumah untuk menciptakan citra bahwa perusahaan sangat penting bagi mereka sehingga mereka bahkan bekerja di waktu luang.
- “*Pseudo-commitment strategy*”: karyawan datang bekerja lebih awal di pagi hari dan pergi di sore hari, menciptakan kesan memiliki banyak hal yang harus dilakukan.
- “*The compromise - strategy*”: tujuannya di sini adalah untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin agar dapat dengan mudah menyelesaikan *deadline* yang ditentukan oleh atasan, yang tidak tahu bahwa pekerjaan sudah selesai. Mengapa? Jadi karyawan memiliki cukup waktu untuk beralih ke kepentingan pribadi.
- “*The Levelling-out strategy*”: dengan ini pekerjaan didistribusikan selama periode yang lebih lama daripada yang sebenarnya dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu.

- “*The pseudo-burnout strategy*”: di sini karyawan berperilaku seolah-olah mereka memiliki banyak hal yang harus dilakukan dan mereka tidak dapat menangani tugas lain.

2.1.5 Career Satisfaction

Career satisfaction dapat didefinisikan sebagai kepuasan kerja melalui pilihan karir seseorang (Nazar, 2017). Karyawan mengembangkan kompetensi karena mereka puas dengan pekerjaan mereka dan mencari kesempatan untuk kemajuan karir. (Nazar, 2017) menemukan bahwa kinerja tinggi, tantangan pekerjaan, tanggung jawab tinggi, dan penghargaan atas kerja keras mereka dapat menyebabkan *career satisfaction* yang tinggi dalam organisasi. *Career satisfaction* merupakan faktor penting, karena hal ini memiliki kemampuan untuk berkontribusi dalam mengurangi *turnover intention* karyawan (Omar, 2020).

2.1.5.1 Alasan untuk mempelajari Career Satisfaction

- Kepuasan karir merupakan variabel penting, dimana mencerminkan perasaan karyawan tentang lingkungan kerja, dan sejauh mana prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam kehidupan karir mereka (Van Der Weijden *et al.*, 2016).
- Para peneliti mulai menyelidiki sumber kepuasan karir. Misalnya, (Hee *et al.*, 2016) menemukan bahwa kepuasan karir merupakan hasil dan praktik HRM yang beragam dan efektif. Dengan demikian, karyawan adalah penilai kemajuan yang telah mereka capai dalam karir mereka, mampu mengevaluasi keberhasilan karir mereka dan apakah mereka ingin tinggal atau meninggalkan pekerjaan mereka melalui tingkat kepuasan karir yang telah mereka capai dalam pekerjaan mereka (Spurk *et al.*, 2015; Nie *et al.*, 2018).

2.1.6 Life Satisfaction

Life Satisfaction mengacu pada evaluasi kognitif seseorang tentang hidupnya (Sabina, 2016). Ini menunjukkan penelitian evaluatif dan biasanya didasarkan pada standar yang ditetapkan sendiri oleh seseorang dan sejauh mana standar tersebut dipenuhi (Brian, 2019). Kepuasan hidup terkait dengan sejumlah hasil seperti kelelahan dan prestasi kerja.

2.1.6.1 Keuntungan ketika memperoleh *Life Satisfaction*

1. Individu dengan kepuasan hidup yang tinggi cenderung memiliki hubungan sosial yang lebih positif, menerima lebih banyak dukungan sosial yang lebih positif, dan mengalami kepuasan pernikahan yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepuasan hidup yang lebih rendah (Susan, 2017).
2. Individu dengan kepuasan hidup yang tinggi berada pada keuntungan dalam hal keberhasilan pekerjaan. Kepuasan hidup yang tinggi dikaitkan dengan kinerja pekerjaan yang lebih baik, kepuasan karir yang lebih besar, peningkatan komitmen organisasi, dan penurunan niat untuk berpindah (Susan, 2017).
3. Kepuasan hidup juga berkaitan dengan kesehatan dan umur panjang. Tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi dikaitkan dengan kesehatan fisik keseluruhan yang lebih baik dan kondisi kesehatan jangka panjang yang lebih sedikit (Susan, 2017).
4. Individu dengan kepuasan hidup yang tinggi memiliki risiko kematian yang jauh lebih rendah daripada individu dengan kepuasan hidup yang rendah (Susan, 2017).

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.1.7 Job Satisfaction

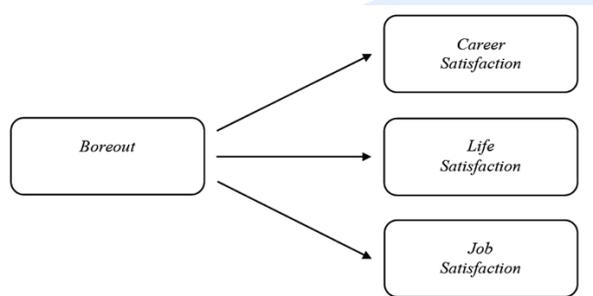
Kepuasan kerja mengacu pada kesenangan yang diperoleh dari pekerjaan. Supervisor menghadapi tantangan besar dalam memastikan bahwa bawahan mereka puas dengan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang memuaskan lebih efisien dan efektif dalam organisasi (Haque & Aston, 2016). Bawahan akan lebih puas jika diperlakukan dengan baik (Saima, 2018). Dari sikapnya terhadap pekerjaan, kita dapat melihat tingkat kepuasan pribadi terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan yang sangat puas memiliki sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaannya (Saima, 2018).

2.1.7.1 Job Satisfaction

Selama bertahun-tahun, sejumlah besar survei menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*, yang hasilnya dikategorikan menjadi faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut (Maria, 2018):

1. Faktor internal fokus kepada faktor kepribadian seseorang, termasuk keyakinan dan nilai-nilai yang membentuk persepsi dan sikap hidup secara umum (Maria, 2018). Secara spesifik, kepribadian pekerja merupakan salah satu faktor utama dalam *job satisfaction*. Selain itu, faktor demografi mempengaruhi *job satisfaction* dan termasuk juga jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Kepuasan bervariasi antara pria dan wanita (Maria, 2018) dan itu rendah pada tahun-tahun awal pekerjaan dan akan terus meningkat (Maria, 2018). Sementara tingkat kepuasan kerja yang tinggi terdapat pada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga (Maria, 2018).
2. Faktor eksternal berkaitan dengan sifat pekerjaan maupun parameter lainnya. Secara khusus (Maria, 2018) mengembangkan teori karakteristik kerja yang mempengaruhi sikap pekerja. Teori ini mengacu pada (i) keragaman keterampilan, (ii) identitas tugas, (iii) signifikansi tugas, (iv) umpan balik pekerjaan dan (v) otonomi (Maria, 2018).

2.2 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: A. Mohammed Abubakar (2020), Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction.

H1: *Boreout* berpengaruh negatif dengan *career satisfaction*.

H2: *Boreout* berpengaruh negatif dengan *life satisfaction*.

H3: *Boreout* berpengaruh negatif dengan *job satisfaction*.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *boreout* terhadap *career satisfaction*

Career satisfaction mencerminkan bagaimana perasaan karyawan tentang peran terkait karir mereka, pengalaman organisasi, prestasi dan kesuksesan (Nazar, 2017). Ukuran keberhasilan karir, dapat diukur sebagai berikut, seperti status, gaji, promosi, struktur keluarga dan posisi (Kong, 2012). Penelitian telah menunjukkan bahwa pekerjaan yang menantang dan bermakna dapat meningkatkan kepuasan karir (Kong, 2012).

Sementara, *boreout* tampaknya menjawab tantangan tersebut, dengan menurunnya motivasi karyawan, dan memasang emosi negatif melalui kebosanan kerja. Lebih jauh lagi, krisis makan dan krisis pertumbuhan di tempat kerja cenderung mengurangi pencapaian pribadi. Penting untuk dicatat bahwa mereka yang menderita *boreout* tidak puas dengan situasi pekerjaan mereka (Abubakar, 2018)



H1 : *Boreout* berpengaruh negatif dengan *career satisfaction*.

2.3.2 Pengaruh *boreout* terhadap *life satisfaction*

Kepuasan hidup mengacu pada “evaluasi seseorang tentang hidup, daripada perasaan dan emosi yang dialami pada saat itu (Sabina, 2016). (Karatepe dan Karadas, 2015) menambahkan bahwa akumulasi sumber daya yang dimiliki individu menentukan *life satisfaction* mereka. Dari pandangan tentang *boreout*, menurunnya sumber daya yang dimiliki individu dapat mempengaruhi hasil pekerjaan mereka yang berdampak pada *life satisfaction*. Dengan kata lain, karyawan tanpa sumber daya yang cukup karena *boreout* cenderung berpengaruh negatif (Abubakar, 2020).

Boreout, krisis makna dan krisis pertumbuhan di tempat kerja memiliki kecenderungan tinggi untuk mengurangi keterikatan kerja karyawan (Stock, 2015). Konsisten dengan teori COR, karyawan yang kurang terlibat cenderung memiliki *life satisfaction* yang lebih rendah, terutama karena kehilangan sumber daya. Paradoks *boreout* menyatakan bahwa meskipun kehilangan sumber daya, karyawan tidak dapat meminta tugas yang lebih menantang, atau mendiskusikan situasi dengan atasan (Abubakar, 2020). Dapat dispekulasikan bahwa seiring dengan berlangsungnya *boreout*, *life satisfaction* dapat menurun.



H2 : *Boreout* berpengaruh negatif dengan *life satisfaction*.

2.3.2 Pengaruh *boreout* terhadap *job satisfaction*

Kepuasan kerja dikonseptualisasikan sebagai konstruk afektif dan kognitif oleh (Abubakar, 2020) yang mencakup “keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang terhadap semua karakteristik pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja itu sendiri dan lingkungan kerja yang menurut karyawan bermanfaat, memuaskan, atau membuat frustrasi dan tidak memuaskan.

Boreout menurunkan pentingnya tingkat sumber daya manusia dalam suatu pekerjaannya, karyawan yang beranggapan tidak memiliki makna di tempat kerja menganggap pekerjaan mereka sia-sia (Abubakar, 2020), dan cenderung tidak memberikan layanan yang unggul karena kehilangan semangat kerja (Abubakar, 2020). Individu dengan krisis pertumbuhan menderita penurunan pengetahuan, yang juga mempengaruhi kinerja (Abubakar, 2020). Ada kelangkaan penyelidikan empiris mengenai hubungan ini, secara intuitif *life satisfaction* bagi karyawan yang menderita *boreout* dapat menurun.



H3 : *Boreout* berpengaruh negatif dengan *job satisfaction*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1.	A. Mohammed Abubakar	<i>Approach to examine the nexus between boreout, generation, career, life and job satisfaction</i>	2020	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa <i>career satisfaction, life satisfaction, dan job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>boreout</i> .	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi dalam menentukan model penelitian dan indikator dalam kuesioner.
2.	Ioannis Starchos and Anke Schüll	<i>Stressed by Boredom in Your Home Office? On “Boreout” as a Side-effect of Involuntary Distant Digital Working Situations on Young People at the Beginning of Their Career</i>	2021	Tujuan dari penelitian ini untuk memahami pengaruh <i>boreout</i> yang terjadi di tempat kerja. Hal ini dipicu oleh krisis pertumbuhan, ketidakpuasan dan kebosanan kerja.	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi landasan teori dalam variabel <i>boreout</i> .
3.	Helene Moris dan Anastasia B. Nedosugova	<i>Coaching as Instrument to Identity and Remedy for Boreout Syndrome with Employees</i>	2019	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan bahwa <i>boreout</i> mengakibatkan karyawan merasa kurang tantangan dalam pekerjaan dan adanya akibat dari masalah beban keuangan perusahaan.	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi landasan teori dalam variabel <i>boreout</i> .

4.	Nazar Omer Abdallah Ahmed	<i>Career Commitment: The Role of Self-Efficacy, Career Satisfaction and Organizational Commitment</i>	2017	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat lebih mengetahui tentang <i>career satisfaction</i> . Dengan menyatakan bahwa tantangan pekerjaan, dan tanggung jawab yang tinggi dapat meningkatkan <i>career satisfaction</i> yang tinggi dalam organisasi.	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi landasan teori dalam variabel <i>career satisfaction</i> .
5.	Emmanuel Twumasi Ampofo and Alan Coetzer	<i>Extending the job embeddedness–life satisfaction relationship</i>	2018	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang <i>life satisfaction</i> . Dimana dijelaskan bahwa hal ini berkaitan dengan pekerjaan, keluarga, dan kesehatan. Didasarkan pada standar yang ditetapkan sendiri oleh seseorang dan sejauh mana standar tersebut terpenuhi.	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi landasan teori dalam variabel <i>life satisfaction</i> .
6.	Brian K. Millera, Suzanne Zivnuskab, K. Michele Kacmar	<i>Self-perception and life satisfaction</i>	2019	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa <i>life satisfaction</i> dapat disebabkan oleh produktivitas kerja dan kekuatan hubungan sosial.	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi landasan teori dalam variabel <i>life satisfaction</i> .

7.	Saima Asghar dan Isaiah Oino	<i>Leadership Styles and Job Satisfaction</i>	2018	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman mengenai <i>job satisfaction</i> . Penelitian ini memberitahukan bahwa tingkat kepuasan kerja individu terlihat dari sikapnya terhadap pekerjaannya.	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi landasan teori dalam variabel <i>job satisfaction</i> .
8.	Bayad Jamal Al, Govand Anwar	<i>An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction</i>	2021	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sudut pandang karyawan mengenai <i>job satisfaction</i> . Dapat diketahui bahwa karyawan ingin diperlakukan dengan adil, jika pekerja merasa dihargai maka akan berdampak baik bagi perusahaan.	Peneliti menggunakan penelitian ini untuk referensi landasan teori dalam variabel <i>job satisfaction</i> .

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA