

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

Menurut Kinicki & Soignet (2021), manajemen merupakan upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif dengan cara mengintegrasikan pekerjaan orang – orang melalui *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* sumber daya organisasi. Pada dasarnya, efektif dan efisien memiliki arti melakukan hal dengan benar. Efisiensi yaitu mencapai tujuan organisasi dengan cara menggunakan sumber daya yang dimiliki yaitu seperti manusia, uang, bahan mentah, dan lainnya secara bijaksana dan hemat biaya. Efektivitas lebih berkaitan terhadap tujuan akhir dari organisasi yaitu tercapainya sasaran dengan cara mencapai hasil, membuat keputusan yang tepat, dan berhasil melakukannya sehingga tujuan/ sasaran organisasi terwujud. Berdasarkan definisinya, proses manajemen terdiri dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. *Planning* yaitu menentukan tujuan yang ingin dicapai dan cara mencapainya; *organizing* yaitu mengatur tugas-tugas, orang-orang, dan sumber daya lain agar pekerjaan selesai; *leading* adalah pemimpin memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi orang – orang untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi; dan *controlling* yaitu memonitor kinerja dan membandingkannya dengan tujuan serta melakukan tindakan perbaikan jika diperlukan.

Organisasi bergantung pada orang-orang. Mereka harus mendapatkan dan mengembangkan orang - orang yang mampu, terampil sehingga organisasi akan mengelola kinerja mereka, memberi penghargaan sesuai dengan kontribusi mereka, menciptakan dan memelihara hubungan kerja yang positif, serta menyediakan kesejahteraan mereka. Maka dari itu, *Human Resource Management* (HRM) merupakan hal yang berkaitan dengan pengelolaan orang-orang untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sistem HR merupakan hal yang menyediakan keperluan untuk menjalankan HRM dan terdiri dari HR

Strategies, *HR Policies*, dan *HR Practices*. *HR Strategies* diartikan sebagai arah yang ingin dituju HRM dalam setiap aktivitas utamanya; *HR Policies* yaitu menjelaskan hal – hal yang dilakukan oleh HR dan menyediakan panduan yang menjelaskan seberapa spesifik aspek HR yang harus diaplikasikan dan diimplementasikan; dan *HR Practices* adalah hal yang mengandung tentang aktivitas HR yang terlibat dalam mengelola dan mengembangkan orang – orang terkait dengan hubungan kerja (Armstrong & Taylor, 2023).

2.1.1 Mentoring Function

Mentoring dapat diartikan sebagai hubungan formal maupun informal dengan komunikasi dan interaksi dimana orang yang lebih senior menyediakan dukungan, pengajaran, dan bimbingan untuk memfasilitasi perkembangan dan kesuksesan karier individu yang lebih junior. Mentoring juga memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu mentoring karier, *role modeling*, dan dukungan psikologi. Pertama, para mentor biasanya menyediakan bimbingan profesional kepada *mentee*-nya dan dapat membantu mereka mendapatkan pengetahuan, teknologi, kemampuan, dan sumber daya pengetahuan lain yang dibutuhkan. Kedua, mentoring memiliki fungsi untuk menunjukkan/ mendemonstrasikan. Saat mentor dan *mentee* berinteraksi, *mentee* dapat meniru perilaku mentornya dan belajar cara mentornya menggunakan sumber daya yang ada untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Ketiga, mentor juga menyediakan dukungan psikologi kepada *mentee*-nya dan dapat meningkatkan perasaan didukung, kepercayaan diri, dan rasa gembira mereka (Lian et al., 2021).

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Hamilton et al. (2019) bahwa mentoring merupakan sebuah proses dimana seseorang yang lebih berpengalaman (mentor) memberikan dukungan kepada seseorang yang kurang berpengalaman (*mentee*) terhadap cakupan masalah yang cukup luas yang berhubungan dengan pekerjaan dan

pengembangan profesional. Mentoring juga melibatkan perkembangan dari hubungan antara seseorang yang lebih berpengalaman (mentor) dan dapat memberikan bimbingan serta dukungan dengan seseorang yang tidak memiliki banyak pengalaman. Mentoring juga memiliki 2 (dua) bentuk yaitu *career mentoring* dan *psychosocial mentoring*. *Career mentoring* contohnya seperti menyediakan sponsor, *coaching*, perlindungan, dan tugas yang menantang. *Psychosocial mentoring* lebih melibatkan perilaku yang dapat dijadikan panutan, penerimaan dan konfirmasi, konseling, serta pertemanan (Kao et al., 2019). Mentoring juga memiliki tujuan untuk membantu mahasiswa dalam proses transisi dari sekolah ke dunia kerja dengan cara menyediakan berbagai sumber daya untuk membantu mahasiswa secara efektif mengembangkan kemampuan *problem solving*, pembuatan keputusan, dan solusi. Maka dari itu, bisa disimpulkan bahwa hubungan mentoring dapat mempengaruhi perilaku pencarian kerja melalui bimbingan profesional, dukungan psikologi, dan peran dalam mendemonstrasikan (Lian et al., 2021)

Peneliti memutuskan untuk menggunakan definisi dari Hamilton et al. (2019) berdasarkan dari teori – teori yang sudah dijelaskan bahwa mentoring adalah sebuah proses dimana seseorang yang lebih berpengalaman (mentor) memberikan dukungan kepada seseorang yang kurang berpengalaman (mentee) terhadap cakupan masalah yang cukup luas yang berhubungan dengan pekerjaan dan pengembangan profesional.

2.1.2 Job Search Intention

Job search intention dianggap sebagai sebuah tujuan dalam pencarian kerja yang dapat memotivasi individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencari kerja (Lian et al., 2021). Kim et al. (2019) menyebutkan bahwa *job search intention* merupakan jumlah

waktu dan usaha seseorang dalam perilaku pencarian kerja mereka. *Job Search Intention* juga bisa diartikan sebagai motivasi seseorang untuk menunjukkan perilaku pencarian kerja tertentu (Leenders et al., 2018).

Theory of Planned Behavior (TPB) juga menyatakan bahwa keinginan seseorang untuk berpartisipasi dalam perilaku tertentu dan persepsi dari norma sosial akan menentukan perilaku tertentu seseorang. Selain itu, berdasarkan teori *subjective norm* saat seseorang percaya bahwa dia menerima dukungan *normative* dari orang penting di dalam kehidupan sehari-harinya untuk mengimplementasikan perilaku tertentu yang berada dalam kontrol pribadinya maka orang tersebut cenderung untuk mengembangkan intensi yang kuat untuk melakukan perilaku tersebut. (Lian et al., 2021).

Peneliti memutuskan untuk menggunakan teori dari Leenders et al. (2018) bahwa *Job Search Intention* merupakan motivasi seseorang untuk menunjukkan perilaku pencarian kerja tertentu berdasarkan dari teori – teori yang sudah dijelaskan.

2.1.3 *Job Search Self-Efficacy*

Job search self-efficacy adalah kepercayaan diri yang dimiliki oleh pencari kerja pada kemampuan mereka untuk mencari kerja dan mendapatkan pekerjaan (Lian et al., 2021). Menurut Bandura dalam Hamilton et al. (2019), *job search self-efficacy* merupakan saat individu merasa percaya diri melakukan tugas yang penting dalam proses pencarian kerja. Leenders et al. (2018) berpendapat bahwa *job search self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang bahwa dia mampu menunjukkan perilaku pencarian kerja dengan baik.

Berdasarkan dari teori-teori yang sudah dijelaskan, peneliti memutuskan untuk menggunakan teori dari Lian et al. (2021) bahwa *Job search self-efficacy* merupakan kepercayaan diri yang dimiliki oleh pencari kerja pada kemampuan mereka untuk mencari kerja dan mendapatkan pekerjaan.

2.1.4 Job Search Behavior

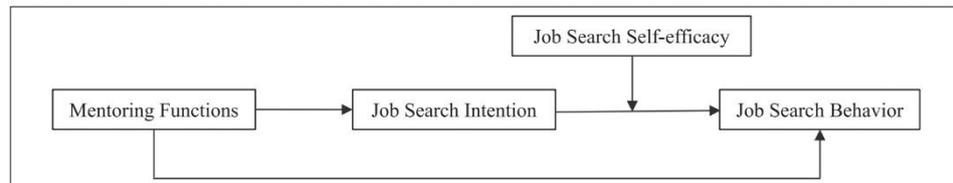
Job search behavior juga bisa didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan seseorang atau pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan menerima penawaran kerja yang memuaskan (Lian et al., 2021). Menurut pendapat lain, *Job Search Behavior* merupakan intensi dari seseorang untuk mengidentifikasi kesempatan kerja yang memungkinkan dan perilaku aktif untuk mencari pekerjaan (Lim et al., 2018). *Job Search Behavior* merupakan perilaku kompleks yang diatur oleh kemampuan dan keahlian individu serta sumber daya eksternal dan kesempatan (Ślebarska & Flakus, 2020).

Pada penelitian ini, penulis memutuskan untuk menggunakan teori dari Lim et al. (2018) bahwa *job search behavior* merupakan intensi dari seseorang untuk mengidentifikasi kesempatan kerja yang memungkinkan dan perilaku aktif untuk mencari pekerjaan.

2.1 2.2 Model Penelitian

Penulis menggunakan model penelitian dari artikel jurnal dengan judul “*Linking Mentoring and Job Search Behavior: A Moderated Mediation Model*” karya Ruirui Lian, Wenjing Cai, Kun Chen, Hongru Shen, Xiaopei Gao, Binfeng Xu, dan Lin Jiang pada penelitian ini. Model penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu *Mentoring Functions* sebagai variabel independen, *Job Search Intention* sebagai variabel mediasi, *Job Search Self-Efficacy* sebagai

variabel moderasi, dan *Job Search Behavior* sebagai variabel dependen.



Gambar 2.1 Model Penelitian
Sumber: Lian et al. (2021)

H1: *Mentoring Function* memiliki hubungan positif dengan *Job Search Behavior*

H2: *Mentoring Function* memiliki hubungan positif dengan *Job Search Intention*

H3: *Job Search Intention* memediasi hubungan *Mentoring Function* dengan *Job Search Behavior*

H4: *Job Search Self-Efficacy* memoderasi secara positif hubungan *Job Search Intention* dengan *Job Search Behavior*

2.2 2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh *Mentoring Function* terhadap *Job Search Behavior*

Kram & Isabella (1985) menyatakan bahwa hubungan mentoring dapat memperkuat sumber daya para pencari kerja, memperlemah persyaratan kerja dalam pencarian kerja mereka, dan meningkatkan perilaku pencarian kerja mereka dikarenakan pertama, para mentor biasanya menyediakan bimbingan profesional kepada *mentee*-nya dan dapat membantu mereka mendapatkan pengetahuan, teknologi, kemampuan, dan sumber daya pengetahuan lain yang dibutuhkan. Kedua, mentor juga menyediakan dukungan psikologi kepada *mentee*-nya dan dapat meningkatkan perasaan

didukung, kepercayaan diri, dan rasa gembira mereka (Kao et al., 2014). Ketiga, hubungan mentoring juga memiliki fungsi untuk menunjukkan/ mendemonstrasikan. Saat mentor dan *mentee* berinteraksi, *mentee* dapat meniru perilaku mentornya dan belajar cara mentornya menggunakan sumber daya yang ada untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan (Zikic & Saks, 2009). Mentoring juga memiliki tujuan untuk membantu mahasiswa dalam proses transisi dari sekolah ke dunia kerja dengan cara menyediakan berbagai sumber daya untuk membantu mahasiswa secara efektif mengembangkan kemampuan *problem solving*, pembuatan keputusan, dan solusi. Maka dari itu, bisa disimpulkan bahwa hubungan mentoring dapat mempengaruhi perilaku pencarian kerja melalui bimbingan profesional, dukungan psikologi, dan peran dalam mendemonstrasikan (Lian et al., 2021).

H1: *Mentoring Function* memiliki hubungan positif dengan *Job Search Behavior*

2.3.2 Pengaruh *Mentoring Function* terhadap *Job Search Intention*

Mentoring dikatakan dapat mempengaruhi *job search intention* dengan menggunakan tiga hal berikut yaitu pertama melalui bimbingan profesional yang dapat membantu mereka dalam pencarian kerja dan meminta mereka untuk menilai dengan objektif pentingnya pencarian kerja untuk pengembangan karier mereka. Kedua, adanya dukungan psikologi dan yang ketiga yaitu menerapkan peran demonstrasi (Scandura, 1992). Selain itu, teori *subjective norm* menyatakan bahwa saat seseorang percaya bahwa dia menerima dukungan *normative* dari orang penting di dalam kehidupan sehari-harinya untuk mengimplementasikan perilaku tertentu yang berada dalam kontrol pribadinya maka orang tersebut cenderung untuk mengembangkan intensi yang kuat untuk melakukan perilaku tersebut. (Lian et al., 2021) Maka dari itu,

dengan adanya sumber daya pengetahuan dan psikologi, mentor dapat meningkatkan persepsi dan motivasi *mentee* dalam pencarian kerja.

H2: *Mentoring Function* memiliki hubungan positif dengan *Job Search Intention*

2.3.3 Pengaruh *Mentoring Function* terhadap *Job Search Behavior* Melalui Variabel Mediasi *Job Search Intention*

Penelitian terdahulu mengatakan bahwa intensi mewakili motivasi seseorang dan mempengaruhi rencana/ keputusan untuk mengerahkan upaya dalam meningkatkan perilaku tertentu. Dalam proses pencarian kerja, seseorang yang memiliki intensi yang kuat dalam mencari pekerjaan lebih berkemungkinan tinggi untuk memiliki nilai yang tinggi dalam perilaku pencarian kerja (Boswell et al., 2011). Maka dari itu, *mentoring function* berhubungan secara tidak langsung terhadap *job search behavior* melalui mediasi *job search intention*. *Theory of Planned Behavior* (TPB) juga menyatakan bahwa keinginan seseorang untuk berpartisipasi dalam perilaku tertentu dan persepsi dari norma sosial akan menentukan perilaku tertentu seseorang. Selain itu, berdasarkan teori *subjective norm* saat seseorang percaya bahwa dia menerima dukungan *normative* dari orang penting di dalam kehidupan sehari-harinya untuk mengimplementasikan perilaku tertentu yang berada dalam kontrol pribadinya maka orang tersebut cenderung untuk mengembangkan intensi yang kuat untuk melakukan perilaku tersebut. (Lian et al., 2021). Jadi, ketika seseorang menerima dukungan dari mentornya (orang yang dianggap penting), mereka dapat meningkatkan pembelajaran, pemikiran, sikap, dan perilaku mereka dalam mencari pekerjaan sehingga menunjukkan bahwa mereka memiliki intensi yang kuat dan dapat menunjukkan perilaku tertentu dalam pencarian kerja.

H3: *Job Search Intention* memediasi hubungan *Mentoring Function* dengan *Job Search Behavior*

2.3.4 Pengaruh *Job Search Intention* terhadap *Job Search Behavior*

Melalui Variabel Moderasi *Job Search Self-Efficacy*

Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat mempengaruhi inisiatif seseorang. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi dalam mencari pekerjaan, dalam prosesnya akan memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Mereka percaya bahwa mereka dapat mencapai tujuan dan lebih berani dalam mengambil tindakan. Sebaliknya, seseorang dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah, hasil dari karier dan perilaku pencarian kerja mereka tidak akan terlalu menjanjikan. Jika seseorang memiliki *job-seeking intention* yang tinggi, namun tingkat kepercayaan dirinya tidak terlalu tinggi maka mereka juga tetap akan kesulitan dalam mendapat pekerjaan karena sudah berpendapa bahwa hal itu di luar dari kemampuan mereka. Maka dari itu, *job search self-efficacy* dapat dikatakan memperkuat hubungan antar *job search intention* dengan *job search behavior* (Lian et al., 2021).

H4: *Job Search Self-Efficacy* memoderasi secara positif hubungan *Job Search Intention* dengan *Job Search Behavior*

2.3 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Peneliti	Tahun	Temuan Penelitian
1.	Linking Mentoring and Job Search Behavior: A	Ruirui Lian, Wenjing Cai, Kun Chen,	2021	Mentoring dan <i>job search behavior</i> memiliki hubungan

	Moderated Mediation Model	Hongru Shen, Xiaopei Gao, Binfeng Xu, Lin Jiang		secara tidak langsung melalui <i>job search intention</i> dan dimoderasi secara positif oleh <i>Job Search Self-Efficacy</i> .
2.	Mentoring and Job Search Behaviors: A Moderated Mediation Model of Job Search Self-Efficacy	Kuo-Yang Kao, Hui-Ting Lee, Altovise Rogers, Hao-Hsin Hsu, Mi-Ting Lin	2019	Efek dari <i>career mentoring</i> dan <i>psychosocial mentoring</i> pada <i>job search self-efficacy</i> dan terhadap <i>job search behavior</i> melalui <i>job search self-efficacy</i> lebih kuat saat mentoring <i>career</i> dan <i>psychosocial</i> cukup tinggi.
3.	I See My Future!: Linking Mentoring, Future Work Selves, Achievement Orientation to Job Search Behaviors	Kuo-Yang Kao, Hao-Hsin Hsu, Altovise Rogers, Mi-Ting Lin, Hui-Ting Lee, Ruirui Lian	2020	<i>Psychosocial mentoring</i> berpengaruh terhadap <i>future work selves</i> , dan <i>future work selves</i> berhubungan dengan <i>job search behaviors</i> . <i>Future work selves</i> juga memediasi hubungan antara <i>psychosocial mentoring</i> dan <i>job search behaviors</i> .
4.	School-to-work Transition: Mentor Career Support and Student Career	Robert W. Renn, Robert Steinbauer, Robert Taylor,	2014	<i>Mentor career support</i> memiliki hubungan positif dengan <i>student career planning</i> , <i>Mentor</i>

	Planning, Job Search Intentions, and Self-defeating Job Search Behavior	Daniel Detwiler		<i>career support</i> memiliki hubungan positif dengan <i>job search intention</i> , dan <i>Career Self-Efficacy</i> memoderasi hubungan-hubungan di dalam penelitian.
5.	Examining the Impact of a University Mentorship Program on a Student Outcomes	Leah K. Hamilton, Jennifer Boman, Harris Rubin, Balreen k. Sahota	2019	<i>Mentoring</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job search behavior</i> . <i>Job search self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>job search behavior</i>
6.	The Structural Relationship among Career-Related Mentoring, Ambiguity Tolerance, and Job Search Effort and Behavior of Korean College Student	Yangyi Kwon, Jhong Yun (Joy) Kim, Andrew Keane	2020	<i>Career-related Mentoring</i> memiliki hubungan positif dengan <i>job search effort and behavior</i> melalui variabel mediasi <i>ambiguity tolerance</i> .

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)