

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini terbukti bahwa, *constant connectivity* tidak berpengaruh terhadap *feeling interrupted*. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, *feeling interrupted* berpengaruh positif terhadap *negative affect*. Penelitian ini membuktikan bahwa, *constant connectivity* tidak berpengaruh terhadap *negative affect*. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa, *feeling interrupted* tidak dapat menjadi mediator hubungan *constant connectivity* terhadap *negative affect*.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *constant connectivity* tidak berpengaruh terhadap *feeling interrupted*, maka implikasinya adalah karyawan di dua Bank KCP (Kantor Cabang Pusat) Yogyakarta tidak merasa terganggu terhadap pesan-pesan *online* yang masuk di luar jam atau hari kerja mereka. Hasil penelitian kedua membuktikan bahwa *feeling interrupted* berpengaruh positif terhadap *negative affect*, implikasinya adalah perasaan terganggu yang muncul akibat adanya pesan *online* yang masuk pada saat yang tidak tepat menyebabkan karyawan cenderung merasa takut. Hasil penelitian ketiga membuktikan bahwa *constant connectivity* tidak berpengaruh terhadap *negative affect*, maka implikasinya adalah pesan-pesan *online* yang masuk di luar jam atau hari kerja karyawan tidak mempengaruhi munculnya perasaan negatif seperti marah, takut, kecewa, cemas

dan sebagainya. Sehingga implikasi keseluruhan penelitian ini adalah pesan *online* yang masuk di luar jam atau hari kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap munculnya perasaan atau emosi negatif. Namun, perasaan terganggu akibat adanya pesan *online* yang masuk di waktu yang tidak tepat yang menyebabkan munculnya emosi atau perasaan negatif (merasa bersalah, malu dan takut) pada karyawan Bank di dua KCP (Kantor Cabang Pusat Pembantu) Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata hitung dari variabel *constant connectivity* menunjukkan hasil yang tinggi. Sementara analisis deskriptif nilai rata-rata pada variabel *feeling interrupted* dan *negative affect* cenderung rendah.

Pada statistik deskriptif variabel *constant connectivity* dapat dilihat bahwa C3 yang berbunyi “Melalui perangkat kerja elektronik saya, saya mengetahui semua pekerjaan saya sebelum saya tiba di kantor” memiliki nilai mean yaitu 3,7. Meskipun nilai rata-rata yang dihasilkan tinggi, tetapi item tersebut menghasilkan nilai yang paling rendah diantara item yang lain yang ada di variabel *constant connectivity*. Selain itu karyawan merasa sangat setuju (mean 4,3) terhadap C1 yang berbunyi “Perangkat kerja elektronik membuat saya selalu terhubung dengan rekan kerja dan klien kerja saya bahkan di luar jam kerja saya”. Saran yang diberikan oleh peneliti adalah pihak organisasi atau manajer membuat peraturan tentang jam operasional penggunaan WhatsApp Group. Karyawan hanya boleh menggunakan WhatsApp Group untuk membahas pekerjaan hanya pada saat jam operasional kantor.

Pada statistik deskriptif variabel *feeling interrupted* dapat dilihat bahwa F3 yang berbunyi “Pesan *online* di WhatsApp Group mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya” memiliki nilai mean yaitu 2,2. Hal ini menandakan bahwa karyawan di 2 KCP tidak merasa terganggu terhadap pesan *online* yang masuk di WhatsApp grup. Hal ini baik, mengingat item pertanyaan tersebut buruk dan dapat menyebabkan interupsi pekerjaan. Saran yang diberikan oleh peneliti kepada Manajer 2 KCP untuk tetap menjaga keadaan ini adalah organisasi menggunakan aplikasi lain (aplikasi khusus chatting untuk organisasi) hal ini dilakukan untuk memisahkan komunikasi dalam dunia pekerjaan dan dunia personal. Beberapa aplikasi yang disarankan khusus untuk organisasi adalah Slack, Msteams, Rock, Workplace Chat, Hangouts Chat, Twist.

Pada statistik deskriptif variabel *negative affect* dapat dilihat bahwa emosi negative yang memiliki nilai mean tertinggi adalah *afraid* (takut) dengan nilai mean sebesar 2,6 dan 2,59 sementara mean terendah adalah *guilty* (merasa bersalah) dan *ashamed* (malu) sebesar 2,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan cenderung merasa takut, sedikit karyawan yang merasa bersalah dan merasa malu ketika ketika menerima pesan di WhatsApp grup di luar jam/hari kerja dan menerima pesan pada waktu yang tidak tepat. Nilai mean yang rendah menunjukkan bahwa karyawan 2 KCP merasa pesan *online* yang masuk pada WhatsApp Group cenderung tidak menimbulkan *negative affect*. Saran yang diberikan peneliti untuk manajer dan organisasi perlu membuat peraturan tentang cara menegur karyawan secara pribadi dan langsung (tidak melalui WhatsApp)

Group) agar karyawan tidak merasa bersalah, malu dan takut ketika ditegur oleh pihak kantor.

Pihak organisasi tidak dapat mengontrol para karyawan dalam mengirimkan pesan di WhatsApp grup sehingga implikasi manajerial yang disarankan oleh peneliti adalah pihak organisasi membuat kebijakan mengenai aturan isi pesan yang dapat dikirimkan di Whatsapp grup. Apabila ada karyawan yang melanggar aturan tersebut maka manajer dapat menegur dan memberikan surat peringatan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa di dalam penelitian ini, penulis menemukan beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu sektor yaitu perbankan pada karyawan instansi BUMN sehingga data yang diperoleh terbatas.
2. Jumlah sampel pada penelitian ini terlalu sedikit yaitu berjumlah 32 orang.
3. Pengisian kuisisioner tidak didampingi oleh peneliti sehingga memungkinkan terjadi perbedaan pemahaman antara peneliti dengan responden.
4. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini masih baru dan umum. Penelitian hanya berfokus melihat pengaruh *constant connectivity* terhadap *negative affect* melalui *feeling interrupted* secara keseluruhan.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan jumlah sektor dan objek penelitian sehingga hasil yang diperoleh lebih signifikan. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil yang diperoleh lebih akurat. Selain itu penulis juga menyarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel agar dapat membahas topik *constant connectivity* secara spesifik dan menambahkan atau menghubungkan dengan variabel lain yang dapat memediasi hubungan *constant connectivity* dengan *negative affect*. Kemudian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mengawasi secara langsung pengisian kuisioner oleh responden, sehingga dapat diisi dan dikumpulkan saat itu juga serta lebih menjamin data-data dapat terisi seluruhnya serta data akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, H., Antonio, F., Pramono, R., Bernarto, I., & Purwanto, A. (2020). Identification of The Positive and Negative Emotions that Appeared among High School Students When Selecting University at Jakarta and Surrounding Area. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 9).
- Bernal-Ruiz, C., Rosa-Alcazar, Á., & González-Calatayud, V. (2019). Development and validation of the whatsapp negative impact scale (Wanis). *Anales de Psicología*, 35(2), 242–250. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.2.356791>
- Büchler, N., ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Understanding constant connectivity to work: How and for whom is constant connectivity related to employee well-being? *Information and Organization*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2020.100302>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and Functions of Positive and Negative Affect: A Control-Process View. *Psychological Review*, 97(1), 19–35. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.97.1.19>
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Analisis Indirect Effect pada Structural Equation Modeling. *NUCLEUS*, 1(2), 50–57. <https://doi.org/10.37010/nuc.v1i2.160>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2012). Testing the Connectivity Paradox: Linking Teleworkers' Communication Media Use to Social Presence, Stress from Interruptions, and Organizational Identification. *Communication Monographs*, 79(2), 205–231. <https://doi.org/10.1080/03637751.2012.673000>
- Hassan, A., & Ahmad Ali, S. (2018). *Constant Connectivity and Communication Stress Islamic Management View project Organizational Mistreatment View project*. <https://www.researchgate.net/publication/325617524>
- Kassim, N. H., Noor, N. M., Kasuma, J., Saleh, J., Dealwis, C., & Nurhisham, A. (2020). *Sustaining Job Performance through Technology Acceptance with Usage of Whatsapp Mobile Application*.
- Kristjánsdóttir, Í. B. (2019). *Running head: EFFECTS OF CONSTANT CONNECTIVITY ON ICELANDIC EMPLOYEES MSc in Human Resource*

Management and Organizational Psychology Sustainable Human Resource Management.

- Löfvenmark, K. (2017). *Department of informatics Master's Programme in Human-Computer Interaction and Social Media Master thesis 2-year level The Constant Connectivity Conundrum Experiences of multitasking and interruptions.*
- Mullan, K., & Wajcman, J. (2019). Have Mobile Devices Changed Working Patterns in the 21st Century? A Time-diary Analysis of Work Extension in the UK. *Work, Employment and Society*, 33(1), 3–20. <https://doi.org/10.1177/0950017017730529>
- Puranik, H., Koopman, J., & Vough, H. C. (2020). Pardon the Interruption: An Integrative Review and Future Research Agenda for Research on Work Interruptions. *Journal of Management*, 46(6), 806–842. <https://doi.org/10.1177/0149206319887428>
- Sarigianni, C., Waizenegger, L., Geiger, M., & Remus, U. (2014). *Proceedings of the European Conference on Information Systems (ECIS) 2014, Tel Aviv, Israel, June 9-11, 2014.* AISeL.
- Schuler, M., De, M. D. T., & Beldad, J. A. (2016). *IMPLICATIONS OF CONSTANT CONNECTIVITY FACULTY OF BEHAVIORAL, MANAGEMENT, AND SOCIAL SCIENCES MEDIA COMMUNICATIONS EXAMINATION COMMITTEE.*
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (n.d.). “Did You Have A Nice Evening?” *A Day-Level Study on Recovery Experiences, Sleep, and Affect.* <http://www.ub.uni-konstanz.de/kops/volltexte/2008/5650/>
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J., & Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted—Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 369–383. <https://doi.org/10.1002/job.2239>
- ten Brummelhuis, L. L., & Hetland, J. (2012). *Do New Ways of Working Foster Work Engagement?* <https://www.researchgate.net/publication/221770194>
- Touroutoglou, A., & Efklides, A. (2010). Cognitive interruption as an object of metacognitive monitoring: Feeling of difficulty and surprise. In *Trends and Prospects in Metacognition Research* (pp. 171–208). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6546-2_9

- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 54, Issue 6).
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory. *Research in Organizational Behaviour*, 18(A Theoretical Discussion Of The Structure, Causes And Consequences Of Affective Experiences At Work), 1–74.
- Yu, L., Cao, X., Liu, Z., & Wang, J. (2018). Excessive social media use at work: Exploring the effects of social media overload on job performance. *Information Technology and People*, 31(6), 1091–1112. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2016-0237>





LAMPIRAN PENELITIAN

LAMPIRAN I

KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Saya Dahlia Sihombing mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir saya terhadap karyawan di 2 Bank KCP Yogyakarta.

Untuk itu saya mohon kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Sudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir secara jujur sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenar-benarnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i sangat bermanfaat dalam proses penelitian yang saya lakukan. Data yang saya peroleh akan dijamin kerahasiaannya dan murni digunakan untuk kepentingan penelitian tidak untuk disebarluaskan.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan saudara/I telah meluangkan waktu untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuisisioner ini.

Hormat saya,

Dahlia Sihombing

- A. Pada bagian ini pertanyaan yang bertanda (*) dapat Bapak/ibu/saudara/i pilih salah satu jawaban dengan melingkari angka yang ada di pilihan jawaban.

<p>Dengan memilih “Saya setuju” di bawah. Anda menyatakan bahwa Anda setidaknya berusia 18 tahun, telah membaca dan memahami formulir persetujuan dan setuju untuk berpartisipasi dalam studi penelitian ini.</p>	<p>Pilih salah satu</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> YA <input type="radio"/> TIDAK
---	--

- B. Pada bagian ini pertanyaan yang bertanda (*) dapat Bapak/ibu/saudara/i pilih salah satu jawaban dengan melingkari angka yang ada di pilihan jawaban.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

<p>1. Jenis Kelamin</p>	<p>Pilih salah satu</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Laki-laki <input type="radio"/> Perempuan <input type="radio"/> Lainnya_____
<p>2. Usia</p>	<p>Pilih salah satu</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 18 - 23 <input type="radio"/> 24 - 29 <input type="radio"/> 30 - 35 <input type="radio"/> 36 – 41 <input type="radio"/> 42 – 47 <input type="radio"/> 48 – 53 <input type="radio"/> 53 tahun keatas

3. Pendidikan	<p><i>Pilih salah satu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SMA/SMK ○ Sarjana (S1) ○ Master (S2) ○ Doktor (S3) ○ Lainnya_____
4. Status Pernikahan	<p><i>Pilih salah satu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Menikah ○ Belum menikah ○ Lainnya_____
5. Lama Bekerja	<p><i>Pilih salah satu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Kurang dari 6 Bulan ○ 6 Bulan – 1 Tahun ○ Lebih dari 1 Tahun – 3 Tahun ○ Lebih dari 3 Tahun - 5 Tahun ○ Lebih dari 5 Tahun
6. Posisi Pekerjaan	<p><i>Pilih salah satu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ FRONTLINER ○ ACCOUNT OFFICER/MARKETING ○ SUPPORT ○ NON-OPERASIONAL ○ Lainnya_____
<p>D1</p> <p>7. Apakah anda mendapatkan fasilitas telepon genggam dari kantor?</p>	<p><i>Pilih salah satu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ya ○ Tidak
D2	<p><i>Pilih salah satu</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ya

<p>8. Apakah anda memisahkan telepon genggam untuk bekerja dan kehidupan personal?</p>	<p><input type="radio"/> Tidak</p>
<p>D3</p> <p>9. Apakah anda memisahkan nomor ponsel pribadi dan nomor ponsel bekerja?</p>	<p><i>Pilih salah satu</i></p> <p><input type="radio"/> Ya</p> <p><input type="radio"/> Tidak</p>

C. Pada bagian ini pertanyaan yang bertanda (*) dapat Bapak/ibu/saudara/i pilih salah satu jawaban dengan melingkari angka yang ada di pilihan jawaban.

EMPLOYEE WELL BEING

Pada bagian ini terdapat 3 pertanyaan yang wajib diisi oleh responden. Terdapat 5 skala dalam bagian ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Umumnya, saya bersemangat dan aktif					

2.	Umumnya saya merasa tenang dan relaks					
3.	Umumnya saya merasa senang dan good mood					

D. Pada bagian ini pertanyaan yang bertanda (*) dapat Bapak/ibu/saudara/i pilih salah satu jawaban dengan melingkari angka yang ada di pilihan jawaban.

CONSTANT CONNECTIVITY

Pada bagian ini terdapat 5 pertanyaan yang wajib diisi oleh responden. Terdapat 5 skala dalam bagian ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Perangkat kerja elektronik membuat saya selalu terhubung dengan rekan dan klien kerja saya bahkan di luar jam kerja saya.					
2.	Selama di luar jam kerja, saya memantau pekerjaan saya melalui perangkat kerja elektronik (contoh : mengecek e-mail atau pekerjaan yang berhubungan dengan pesan online, internet, dan lain-lain).					
3.	Melalui perangkat kerja elektronik saya, saya mengetahui semua pekerjaan saya sebelum saya tiba di kantor.					

4.	Bagi saya, mengecek dan menjawab e-mail atau pesan yang berhubungan dengan pekerjaan di luar jam kerja adalah hal yang biasa.					
5.	Melalui penggunaan perangkat kerja elektronik, saya dapat terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja saya					

- E. Pada bagian ini pertanyaan yang bertanda (*) dapat Bapak/ibu/saudara/i pilih salah satu jawaban dengan melingkari angka yang ada di pilihan jawaban.

FEELING INTERRUPTED

Pada bagian ini terdapat 3 pertanyaan yang wajib diisi oleh responden. Terdapat 5 skala dalam bagian ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Pesan online yang masuk melalui WhatsApp grup membuat saya tidak dapat melakukan pekerjaan saya.					
2.	Saya menerima pesan online melalui WhatsApp grup pada saat yang tidak tepat (diluar jam/hari kerja saya)					
3.	Pesan online di WhatsApp grup mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

- F. Pada bagian ini pertanyaan yang bertanda (*) dapat Bapak/ibu/saudara/i pilih salah satu jawaban dengan melingkari angka yang ada di pilihan jawaban.

NEGATIVE AFFECT

Pada bagian ini anda di minta untuk memberikan penilaian terhadap 10 Negative Affect terhadap suatu keadaan dan wajib diisi oleh responden. Terdapat 5 skala dalam bagian ini, dimohon untuk memilih 1 jawaban dengan memberikan tanda centang (√).

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat Setuju

CONSTANT CONNECTIVITY TERHADAP NEGATIVE AFFECT

Pesan-pesan yang masuk di luar hari/jam kerja akan membuat saya merasa.....	STS	TS	N	S	SS
Scared					
Afraid					
Upset					
Distressed					
Jittery					
Nervous					
Ashamed					
Guilty					
Irritable					
Hostile					

FEELING INTERRUPTED TERHADAP NEGATIVE AFFECT

Saya akan merasa..... ketika menerima pesan. <i>online</i> dari tempat kerja saya di waktu yang tidak tepat (misalnya : saya menerima pesan <i>online</i> dari kantor saat sedang bertemu dengan keluarga saya)	STS	TS	N	S	SS
Scared					
Afraid					
Upset					
Distressed					
Jittery					
Nervous					
Ashamed					
Guilty					
Irritable					
Hostile					

Terima kasih banyak saya ucapkan atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian telah mengisi kuesioner ini.



LAMPIRAN II

DATA STATISTIK RESPONDEN

Frequencies

		Statistics								
		JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	STATUS PERNIKAHAN	LAMA BEKERJA	POSISI PEKERJAAN	D1	D2	D3
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	46.9	46.9	46.9
	PEREMPUAN	17	53.1	53.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-23 TAHUN	6	18.8	18.8	18.8
	24-29 TAHUN	10	31.3	31.3	50.0
	30-35 TAHUN	10	31.3	31.3	81.3
	36-41 TAHUN	3	9.4	9.4	90.6
	48-53 TAHUN	2	6.3	6.3	96.9
	53 TAHUN KE ATAS	1	3.1	3.1	100.0
Total		32	100.0	100.0	