

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penggunaan teknologi komunikasi seperti telepon genggam dan teknologi komunikasi pribadi lainnya, seperti *Personal Digital Assitant (PDA)* atau *electronic organizer* hampir sepenuhnya merupakan kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari baik untuk bersosialisasi maupun bisnis (Peters & Ben Allouch, 2005). Teknologi komunikasi memiliki berbagai fungsi yaitu dapat memberikan informasi melalui *shot message service (SMS)*, *voice mail*, *e-mail*, berita terkini, dan akses internet. Penggunaan perangkat komunikasi seluler ditempat kerja telah meningkat secara luas di dunia (Carlson, Kahn, & Rowe, 1999). Perangkat komunikasi seluler digunakan untuk panggilan telepon, bertukar pesan, dan mengirim *e-mail*. Perangkat komunikasi seluler ini dapat disebut perangkat kerja seluler atau *Mobile Work Devices (MWD)*.

Mobile work devices (MWD) merupakan sebuah perangkat seluler untuk mempermudah penggunaan komunikasi. Penggunaan *MWD* memungkinkan terjadinya *constant connectivity*. *Constant connectivity* adalah keterhubungan karyawan melalui media komunikasi dengan menempatkan tuntutan pada perhatian karyawan (Perlow, 2012). Kemajuan teknologi ini sangat memungkinkan perusahaan menggunakan *mobile work devices* pada segala aktivitas untuk berkomunikasi dengan karyawannya. WhatsApp merupakan media komunikasi yang salah satunya digunakan oleh perusahaan. Selain mudah digunakan *WhatsApp* juga tidak memerlukan biaya tambahan dalam penggunaannya, selain itu *WhatsApp* digunakan untuk membuat grup guna mempermudah komunikasi. Dengan menggunakan aplikasi ini, komunikasi menjadi sangat cepat, mudah, praktis, dan dapat digunakan kapan dan dimana saja (Yudhianto, 2017).

Penelitian (Wahyuni, 2016) menjelaskan bahwa komunikasi yang dilakukan melalui aplikasi *WhatsApp* pada aspek kepuasan dinyatakan kurang efektif. Aspek kepuasan sangat dibutuhkan saat menggunakan media komunikasi, hal ini

dirasakan ketika pengguna mendapat manfaat. Akan tetapi media komunikasi juga dapat berdampak pada hasil kerja, dan pribadi karyawan. Menurut (Sukrillah, Ratnamulyani, & Kusumadinata, 2017) *Whatsapp* memudahkan pengguna dalam berkomunikasi dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan sehingga sikap karyawan menjadi tertutup. Dalam hal ini terdapat dampak karyawan dalam menggunakan *WhatsApp* dapat mengakibatkan terjadinya *constant connectivity*.

(Wajcman & Rose, 2011) mengatakan bahwa *constant connectivity* menghubungkan karyawan dengan pekerjaan melalui *WhatsApp* selama 24 jam selama 7 hari penuh, seperti waktu kerja dan non-kerja (misalnya, malam hari, dan akhir pekan). Perusahaan menekankan karyawan agar karyawan selalu berhubungan melalui media komunikasi (Perlow, 2012). Hal ini telah berulang kali dikaitkan dengan evaluasi psikologis karyawan atau dapat disebut *psychological detachment* terhadap pekerjaan, termasuk kesejahteraan karyawan (Ter Hoeven, Van Zoonen, & Fonner, 2016).

Psychological detachment adalah dimana seseorang menjauhkan diri dari pekerjaannya, baik secara fisik maupun mental. *Psychological detachment* juga dianggap sebagai arti dari pemulihan (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998). Dengan ini *psychological detachment* mengacu pada keadaan dimana seseorang memiliki waktu senggang yang secara mental terhindar dari pekerjaan dan tidak memikirkan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan, tidak hanya meninggalkan tempat kerja, tetapi juga beristirahat dari pikiran yang terkait dalam masalah pekerjaan (Sonnentag & Bayer, 2005). Oleh karena itu, jika terus-menerus terhubung dalam pekerjaan maka memungkinkan mengarah penurunan kesejahteraan karyawan (Derks, Van Mierlo, & Elisabeth B., 2014).

Secara luas kesejahteraan karyawan adalah evaluasi orang tentang kehidupan mereka atau semua hal yang penting bagi cara kita memikirkan dan mengalami hidup kita (Rath & Harter, 2010). Secara sempit, kesejahteraan karyawan terbatas pada satu dimensi, seperti kepuasan kerja (Cropanzano & Wright, 2001). Pada tingkat operasional, variasi dalam konseptualisasi juga terlihat. Konsep awal kesejahteraan karyawan, khususnya dalam tradisi psikologis terfokus secara eksklusif pada pengalaman emosional yang menyenangkan sebagai dimensi

fundamental kesejahteraan karyawan, sering digambarkan dalam penelitian akademis sebagai "kesejahteraan subjektif" (Diener, 1994) atau "kesejahteraan psikologis" (Wright, Cropanzano, & Bonett, 2017). Menurut pandangan ini, kesejahteraan psikologis dikatakan terjadi jika seseorang “sering mengalami emosi positif seperti kegembiraan dan kebahagiaan dan emosi negatif yang jarang seperti kesedihan dan kemarahan” (Bakker & Oerlemans, 2011).

Topik ini menarik untuk dibahas karena penelitian mengenai topik diatas masih tergolong sedikit. Maka, penulis ingin meneliti dengan tujuan untuk menganalisis dan mengetahui bagaimana pengaruh hubungan *constant connectivity* terhadap *psychological detachment* dengan kesejahteraan karyawan. Topik ini penting pada karyawan sendiri ataupun perusahaan untuk perkembangan ke arah yang lebih baik.

Penelitian ini memilih subjek pada perusahaan Anandam Computer Yogyakarta. Anandam Computer Yogyakarta didirikan pada 11 November 2014 oleh Muhammad Febriono, S.Pi. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan korporasi swasta dan bergerak pada bidang distributor dan penjualan computer dan laptop. Perusahaan ini telah menjadi perusahaan penyedia kebutuhan komputer dan laptop yang berlokasi di Yogyakarta.

Anandam Computer Yogyakarta telah membangun reputasi regional sebagai perusahaan komputer Yogyakarta yang terkemuka dan terkenal karena kemampuannya dapat melengkapi kebutuhan komputer dan laptop. Selain itu, perusahaan ini tidak hanya menetapkan strategi untuk mempertahankan keunggulan, namun juga tetap terus berinovasi. Perusahaan ini juga menerapkan sistem informasi yang terus dikembangkan untuk menciptakan operasional yang efektif dan efisien.

Penulis menekankan pada penerapan sistem informasi yang terus dikembangkan guna menciptakan operasional yang efektif dan efisien salah satu penerapannya adalah perusahaan menggunakan teknologi *MWD*. Dengan ini perusahaan menjadikan *MWD* sebagai alat informasi yang dapat memberikan apa yang sedang perusahaan butuhkan sehingga akan terjadinya *constant connectivity*, dan akan sangat berpengaruh pada *psychological detachment* dan kesejahteraan

karyawan. Penulis memilih Anandam Computer Yogyakarta sebagai subjek penelitian guna dapat membantu perusahaan untuk pengelolaan kesejahteraan karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang sudah disajikan, pada penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah yang akan dibahas, antara lain:

1. Apakah *constant connectivity* berpengaruh negatif terhadap *psychological detachment* karyawan pada Anandam Computer Yogyakarta?
2. Apakah *psychological detachment* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan pada Anandam Computer Yogyakarta?
3. Apakah *psychological detachment* memediasi hubungan antara *constant connectivity* dan kesejahteraan karyawan pada Anandam Computer Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Terdapat beberapa variabel pada penelitian ini. Variabel yang akan digunakan, yaitu:

1. *Constant Connectivity*

(Wajcman & Rose, 2011) mengatakan bahwa *constant connectivity* mengacu pada ketersediaan abadi karyawan dan keterhubungan 24/7 dengan organisasi melalui penggunaan media komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Penggunaan ini mencakup waktu kerja dan non-kerja (misalnya, malam hari, akhir pekan). Menurut (Wajcman & Rose, 2011) konektivitas konstan dapat menawarkan kontrol yang lebih besar terhadap kapan dan di mana karyawan bekerja. Menurut (Barley, Meyerson, & Grodal, 2011) karyawan juga diharapkan tersedia melalui berbagai saluran komunikasi dan untuk menanggapi banyak pesan digital.

2. *Psychological detachment*

(Etzion, Eden, & Lapidot, 1998) berpendapat bahwa *psychological detachment* berperan sebagai pemulihan mengacu pada keadaan dimana

seseorang memiliki waktu senggang yang secara mental dan fisik terputus dari pekerjaan dan tidak memikirkan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan.

(Sonnetag & Bayer, 2005) berpendapat bahwa *psychological detachment* adalah keadaan dimana seseorang menjauhkan diri dari pekerjaan, baik secara fisik dan mental. Jadi *psychological detachment* adalah keadaan dimana terdapat pemulihan diri seseorang untuk tidak memikirkan permasalahan.

3. Kesejahteraan Karyawan

(Danna & Griffin, 1999) berpendapat kesejahteraan karyawan adalah konsep elastis yang berarti "sejumlah hal untuk berbagai orang". Menurut (Rath & Harter, 2010) Secara luas, evaluasi orang tentang kehidupan mereka atau semua hal yang penting bagi cara kita memikirkan dan mengalami hidup kita. Secara sempit, kesejahteraan karyawan terbatas pada satu dimensi, seperti kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu:

1. Guna mengidentifikasi pengaruh positif *constant connectivity* terhadap *psychological detachment* pada karyawan Anandam Computer Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh negatif *psychological detachment* terhadap kesejahteraan karyawan pada Anandam Computer Yogyakarta.
3. Untuk mengidentifikasi hubungan antara *psycological detachment* dengan *constant connectivity* dan kesejahteraan karyawan pada Anandam Computer Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada hasil dari penelitian ini, peneliti berharap agar berguna dalam memberikan manfaat kepada:

1. Perusahaan:

Diharapkan mampu digunakan untuk arahan kepada perusahaan guna menambah pengetahuan serta wawasan agar perusahaan dapat menciptakan

budaya dan komunikasi yang sehat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan pada perusahaan.

2. Masyarakat:

Diharapkan mampu digunakan untuk informasi dan referensi kepada peneliti selanjutnya dan masyarakat yang akan melakukan penelitian dalam bidang sumber daya Manusia ini. Hasil penelitian dapat menjadi pendukung pada penelitian terkait riset ini.

1.6 Sistematika Laporan

Bab I Pendahuluan

Mencakup latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Mencakup landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Mencakup lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Mencakup hasil dari penelitian, uji instrumen data, pembahasan

Bab V Penutup

Mencakup kesimpulan, implikasi untuk perusahaan, keterbatasan penelitian, dan saran.