

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Bab ini berisikan teori mengenai *constant connectivity*, *psychological detachment*, dan kesejahteraan karyawan, yang menjadi pedoman penelitian dan mencantumkan penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

2.1.1 Constant Connectivity

Menurut (Wajcman & Rose, 2011) *constant connectivity* adalah ketersediaan karyawan dan keterhubungan 24 jam selama 7 hari penuh dengan perusahaan atau organisasi melalui penggunaan media komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan, dan penggunaan ini mencakup pada waktu kerja dan waktu di luar jam kerja.

Keuntungan adanya dengan *constant connectivity* adalah meningkatkan kecepatan kerja, berbagi pengetahuan, dan keterikatan pekerjaan yang tinggi (Cavazotte, 2014) Sedangkan kelemahan dalam *constant connectivity*, banyaknya karyawan merasakan stres, kemarahan, konflik kehidupan kerja, serta berkurangnya waktu untuk istirahat dari pekerjaan (Barley, Meyerson, & Grodal, 2011).

2.1.2 Psychological Detachment

Psychological detachment merupakan keadaan dimana seseorang melepaskan diri dari pekerjaan, baik secara fisik dan mental (Sonnentag & Bayer, 2005). Penelitian tentang *psychological detachment* ini telah menghasilkan empat wawasan sejauh ini.

- a. Menurut (Moreno-Jiménez, 2009) karyawan yang melepaskan diri dari pekerjaan setelah bekerja melaporkan tingkat kesejahteraan psikologis akan lebih tinggi daripada karyawan yang selalu terikat pada pekerjaan mereka. Karyawan yang terlepas dari pekerjaan mereka akan merasakan kepuasan dengan kehidupan mereka dan akan merasakan lebih sedikit kelelahan emosional dan tingkat gejala ketegangan psikologis lainnya akan terasa lebih rendah, seperti kurang tidur (Moreno-Jiménez, 2009). Efek *psychological*

detachment dari pekerjaan terlihat jelas dalam kehidupan sehari-hari yaitu menunjukkan bahwa karyawan yang melepaskan diri dari pekerjaan umumnya lebih baik dalam hal kesejahteraan. Misalnya, sebuah studi menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih puas, ceria, dan tidak lelah pada waktu tidur ketika mereka mengalami *detachment* yang lebih besar dari pekerjaan di malam hari (Sonnentag & Bayer, 2005). Sebagian karyawan yang terlepas dari pekerjaan, semakin sedikit lelah dan perasaan kesal mereka pada keesokan paginya, hal ini berpengaruh ketika jam tidur dan kualitas tidur, dan menyiratkan bahwa ketika karyawan melepaskan diri dari pekerjaan pada malam hari, mereka kembali bekerja dalam perasaan yang lebih mendukung yang membantu mereka untuk tampil lebih baik di siang hari. (Sonnentag, 2008)

- b. *Psychological detachment* sangat penting dalam situasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang penuh tekanan. Misalnya, sebuah penelitian dengan pekerja telekomunikasi menunjukkan bahwa *psychological detachment* dapat berupa intimidasi di tempat kerja yang mengakibatkan gejala psikologis ketegangan misalnya, kesulitan tidur, gejala depresi. Hal ini terjadi gejala ketegangan psikologis karyawan yang mengalami intimidasi di tempat kerja dan berakhir dengan melepaskan diri dari pekerjaan selama jam kerja (Moreno-Jiménez, 2009).
- c. *Psychological detachment* terkait dengan pekerjaan, meliputi, memenuhi persyaratan yang disepakati dan perilaku kerja proaktif, mengatasi masalah di tempat kerja dan mencari solusi untuk mereka. Sebuah studi mengungkapkan bahwa ketika karyawan melepaskan diri dari pekerjaan mereka selama akhir pekan, mereka merasa lebih segar di awal minggu kerja berikutnya dan perilaku kerja lebih proaktif sepanjang minggu (Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010)

2.1.3 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah hak yang diperoleh oleh seseorang baik secara fisiologis maupun psikologis (Danna & Griffin, 1999). Kesejahteraan karyawan memiliki pandangan, yaitu:

- a. Secara luas, menurut (Danna & Griffin, 1999) yaitu evaluasi orang tentang kehidupan mereka atau semua hal yang penting bagi cara kita memikirkan dan mengalami hidup kita (Rath & Harter, 2010)
- b. Secara sempit, menurut (Grant, Christianson, & Price, 2007) yaitu kesejahteraan karyawan terbatas pada satu dimensi, seperti kepuasan kerja.

Kesejahteraan karyawan dalam tradisi psikologis menurut (Andrews & Withey, 2012) berfokus pada pengalaman emosional yang menyenangkan sebagai dimensi fundamental kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan Sering digambarkan dalam penelitian akademis sebagai kesejahteraan psikologis (Wright et al., 2007) . 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)

Dalam penelitian ini, kami menyadur definisi (Grant, Christianson, & Price, 2007), bahwa kesejahteraan yakni dimana keadaan yang didalamnya tentram baik fisik maupun psikologi, yang dinilai dalam tiga faktor: kebahagiaan, kesehatan, dan hubungan sosial (Van De Voorde, Paauwe, & Van Veldhoven, 2012)

2.2 Penelitian Terdahulu

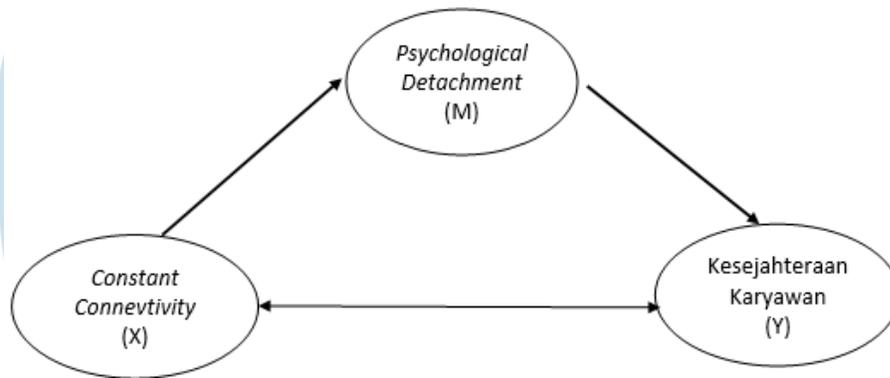
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Judul dan Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
<p><i>“Understanding Constant Connectivity to Work: How and For Whom Is Constant Connectivity Related to Employee Well-Being”</i> (Nadine Büchler, 2020)</p>	<p>Unit Analisis: Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 661 karyawan dari dua industri Dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data.</p>	<p>Pada penelitian ini konektivitas konstan berhubungan negatif dengan kesejahteraan karyawan, efek mediasi yang dimoderasi yang dihipotesiskan hasil tidak signifikan, keselarasan persepsi konektivitas MWD dan identitas</p>

		pekerjaan dan kerentanan terhadap tekanan sosial keduanya secara signifikan berkontribusi terhadap konektivitas konstan, dan praktik komunikasi rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada konektivitas konstan.
<p><i>“Implications of Constant Connectivity”.</i></p> <p>(Miriam Schuler, 2016)</p>	<p>Unit Analisis :</p> <p>Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 25 karyawan. Sampel tersebut merupakan pelajar dan pekerja dari University of Twente.</p>	<p>Secara umum, smartphone menjadi perangkat utama media komunikasi yang memfasilitasi konektivitas konstan pada penelitian ini.</p> <p>Gaya hidup mereka yang sangat tinggi yang berkaitan pada smartphone menunjukkan bahwa mereka selalu aktif pada perangkat seluler</p>
<p><i>“Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time”</i></p> <p>(Sabine Sonnentag dan Ute-Vera Bayer, 2005)</p>	<p>Unit Analisis :</p> <p>Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 87 karyawan dari berbagai jenis industri.</p> <p>Alat Analisis :</p> <p>Bertingkat</p>	<p>Pada hasil penelitian ini tidak ada efek utama yang signifikan dari status pekerjaan pada ukuran kesejahteraan atau psikologis. Baik efek interaksi antara status pekerjaan dan ukuran beban kerja pada</p>

		<p>detasemen psikologis maupun efek interaksi antara status pekerjaan dan detasemen psikologis pada kesejahteraan adalah signifikan.</p>
--	--	--

2.2 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka penelitian

Sumber: Nadine Büchlera, Claartje L. ter Hoevenb, dan Ward van Zoonenc (2020)

Pada gambar 2.1 terdapat tiga variabel yang terdiri dari *Constant connectivity*, *psychological detachment*, dan kesejahteraan karyawan yang digambarkan dalam satu kerangka penelitian.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Pada teori yang telah disampaikan dalam landasan teori dan penelitian terdahulu, peneliti mengembangkan beberapa variabel yang terdapat pada

“Pengaruh Constant Connectivity Terhadap Kesejahteraan Pada Karyawan Yang Dimediasi Psychological Detachment Pada Anandam Computer Yogyakarta”. Dari penelitian di atas, peneliti ingin mengetahui dengan menguji apakah terdapat implikasi atau pengaruh pada variabel independen X (*constant connectivity*) terhadap variabel dependen Y (kesejahteraan karyawan), dan pengaruh variabel Mediasi M (psychological detachment) yang memediasi hubungan variabel independent X (*constant connectivity*) terhadap variabel dependen Y (kesejahteraan karyawan).

Karyawan sebagai seorang manusia yang membutuhkan rehat dari pekerjaannya. Salah satu cara rehat adalah dengan mematikan gawai kerja atau tidak memantau surel atau platform komunikasi kerja (Nadine Büchler, 2020) Namun hal ini semakin sulit dilakukan jika ada budaya kuat constant connectivity di tempat kerja (Perlow, 2012). Hal ini membuat karyawan susah untuk mematikan gawai kerja (*detach*) dengan pekerjaannya. Maka untuk hipotesis pertama dari penelitian ini adalah:

H1: *Constant connectivity* berpengaruh negatif terhadap psychological detachment karyawan

Psychological detachment merupakan keadaan dimana seseorang memiliki waktu untuk istirahat sejenak dan menjauhkan diri dari segala pekerjaan (Sonnetag & Bayer., 2005) . Hal ini membantu karyawan untuk memulihkan kembali tenaga setelah seharian bekerja.

H2: *Psychological detachment* berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan

Psychological detachment dikaitkan dengan gangguan kesejahteraan fisik dan psikologis yang disebabkan melalui peningkatan keluhan kesehatan psikosomatik. Secara langsung dan secara tidak langsung diinduksi melalui peningkatan stres dan kelelahan emosional (Sonnetag et al., 2010) Oleh karena itu, menjadi jelas bahwa terus-menerus terhubung dengan pekerjaan,

dan mengecualikan kemungkinan melepaskan diri dari pekerjaan dan akan mengarah pada penurunan kesejahteraan karyawan. (Derks, Van Mierlo, & Elisabeth B., 2014)

H3: *Psychological detachment* memediasi hubungan antara *constant connectivity* dan kesejahteraan karyawan.

