

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan yang mendasari penelitian ini, yaitu latar belakang penelitian, rumusan masalah, dilanjutkan dengan tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang

Menurut *startup ranking*, ada sekitar 2000 *startup* di Indonesia yang membuat Indonesia menempati posisi ke lima sebagai negara dengan *startup* terbanyak (Sulaeman, 2021). Revolusi Industri 4.0 telah mendorong *start up* untuk mengandalkan teknologi dalam menjalankan bisnisnya. Karena terbukti akibat penggunaan teknologi yang semakin meningkat, organisasi telah memperoleh keuntungan besar dalam efisiensi produktivitas dan efektivitas pekerja mereka (Don Santos & Sussman, 2000; Kudyba & Diwan, 2002). Teknologi yang digunakan pada hampir seluruh aspek pekerjaan dalam suatu organisasi, bahkan telah memengaruhi struktur organisasi, komunikasi, model bisnis, dan hubungan kerja. Sehingga dampak dari teknologi pada karyawan atau pekerja juga hampir tidak dapat dihindari (Dragano & Lunau, 2020). Menurut penelitian Tu, Wang, & Shu (2005), meskipun teknologi berdampak positif bagi perusahaan, teknologi justru memberikan dampak negatif bagi karyawan. Karena banyak karyawan yang mengeluhkan bahwa mereka merasa tidak dapat mengikuti teknologi yang berubah dengan cepat. Mereka juga sering merasa frustrasi dan stres, karena mereka dituntut untuk terus beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin kompleks.

Psikolog Amerika Craig Brod melabeli stres karena teknologi dengan istilah *technostress*, yaitu respons psikologis terhadap pengalaman negatif individu dengan teknologi. Craig Brod mendefinisikan *technostress* sebagai “penyakit” adaptasi modern yang disebabkan oleh ketidakmampuan individu untuk mengatasi perkembangan teknologi dengan cara yang adaptif (Brod, 1984). *Technostress* merupakan stress terhadap teknologi baru, baik karena ketidakmampuan seseorang untuk menghadapi pesatnya perkembangan teknologi, ataupun karena penggunaan teknologi yang terus-menerus (Tarafdar, Pullins, & Ragu-Nathan, 2007).

Peneliti melakukan studi pendahuluan mengenai *technostress* pada 54 karyawan di kota Bandung pada bulan Januari 2024. Berdasarkan hasil studi pendahuluan tersebut 33,3% merasa tertekan saat menggunakan teknologi dalam pekerjaan, 53,7% merasa kesulitan untuk memahami teknologi yang digunakan dalam pekerjaan, 40,7% merasa tidak yakin tentang kemampuannya dalam menggunakan teknologi yang digunakan di tempat kerja, dan 38,8% merasa kelelahan karena penggunaan teknologi dalam pekerjaan. Peneliti juga melakukan wawancara untuk mengetahui lebih dalam tentang *technostress* kepada salah satu karyawan bank swasta di kota Bandung. Subjek mengatakan bahwa dia mengalami tingkat *technostress* yang tinggi selama masa WFH. Dia menyebutkan bahwa tuntutan untuk terus berada di depan komputer dan *online*, serta tekanan untuk merespon dengan cepat setiap pesan dan permintaan dari rekan kerja, telah menyebabkan gangguan dalam pola makan dan istirahatnya. Selain itu, dia merasa bahwa kehadiran *virtual*-nya selalu terpantau oleh orang lain, sehingga menimbulkan kekhawatiran akan penilaian negatif dan dicurigai tidak bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, subjek juga mengungkapkan bahwa adanya perbandingan antara bekerja dari rumah (WFH) dan bekerja di kantor (WFO) menyebabkan dilema psikologis. Meskipun WFH memberikan kenyamanan dan fleksibilitas dalam hal waktu dan lokasi, subjek merasa bahwa tekanan sosial dari rekan kerja dan persepsi bahwa produktivitasnya dapat dipertanyakan membuatnya lebih memilih bekerja di kantor. Dia merasa bahwa ketika berada di kantor, kehadirannya dapat dengan jelas dilihat oleh orang lain, sehingga tidak ada keraguan atau kesalahpahaman mengenai keterlibatannya dalam pekerjaan. Secara teori pengalaman yang dirasakan subjek termasuk dimensi *Techno-invasion*. *Techno-invasion* menggambarkan dampak masif dari teknologi dalam hal menciptakan situasi di mana individu berpotensi untuk dapat dihubungi kapan saja. Individu merasa perlu untuk terus “terhubung” sehingga tidak dapat membedakan antara konteks pekerjaan dan pribadi. Individu juga mempersepsikan bahwa privasinya telah terganggu (Alge, 2001).

Dengan intensi mengalami *technostress* yang mengancam karyawan tersebut, dapat diatasi dengan salah satu mekanisme penghilang stress yang dapat digunakan para karyawan yaitu humor yang dibagikan kepada rekan kerjanya. Untuk dapat mengamati, merasakan atau mengungkapkan humor, individu memerlukan kepekaan terhadap humor (*sense of humor*). Menurut Irwin, Sheffield, Thompson (2010), *sense of humor* adalah sebuah kemampuan seseorang atau individu untuk melihat suatu sisi yang lebih ringan dan lebih lucu dalam kehidupannya. Eysenck (1943) menunjukkan bahwa istilah *sense of humor* dapat digunakan setidaknya dalam tiga cara: (a) rasa konformis, menekankan tingkat kesamaan antara apresiasi orang terhadap materi lucu; (b) arti kuantitatif, mengacu pada seberapa sering seseorang tertawa dan tersenyum dan betapa mudahnya dia geli; dan (c) pengertian produktif, dengan fokus pada sejauh mana orang tersebut menceritakan kisah lucu dan menghibur orang lain. Dapat disimpulkan bahwa *sense of humor* adalah sifat yang dimiliki oleh individu yang dapat merasakan, menciptakan, menghargai sesuatu yang lucu.

Satu studi yang dilakukan oleh Kelly (2002) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *sense of humor* cenderung tidak memiliki kekhawatiran. Demikian pula, Cann, A., Holt & Calhoun, (1999) menemukan bahwa *sense of humor* tidak hanya dapat mengurangi jumlah kekhawatiran dan kecemasan yang dialami seseorang, namun juga dapat menghasilkan emosi positif. Yang paling menonjol adalah penelitian yang dilakukan oleh Szabo (2003), yang menunjukkan bahwa penggunaan humor dapat menghasilkan perubahan psikologis positif yang lebih besar dibandingkan dengan olahraga. Selain itu, Szabo (2003) melaporkan bahwa humor memiliki dampak yang lebih besar pada kesejahteraan psikologis individu dibandingkan dengan latihan aerobik dan musik. Individu dengan *sense of humor* yang lebih besar dianggap lebih mampu mengatasi stres, bergaul dengan orang lain, dan memiliki kesehatan mental dan bahkan fisik yang lebih baik (Lefcourt, Karina, Davidson, & Karen 1990). Menurut Hodgkinson (1991) humor dapat menimbulkan refleksi tertawa, dan tertawa merupakan obat terbaik untuk melawan stres.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, diasumsikan *sense of humor* dapat membantu mengurangi tekanan atau stres akibat teknologi dan juga berfungsi untuk meningkatkan persepsi dan sikap individu sehubungan dengan pekerjaan mereka. Humor yang dibagikan oleh orang dewasa yang bekerja bersama di lingkungan kerja dapat menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang positif. Penelitian-penelitian sebelumnya hanya membahas hubungan *sense of humor* dengan stress, namun belum ada yang meneliti *sense of humor* dengan *technostress* secara khusus. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti Hubungan *Sense of humor* dengan *technostress*. Subjek karyawan dipilih karena beresiko mengalami *technostress* dan urgensi peran yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Kota Bandung dipilih sebagai tempat penelitian karena Kota Bandung termasuk salah satu kota besar di Indonesia dengan pertumbuhan ekonomi yang pesat dan menjadi pusat berbagai aktivitas bisnis dan industri kreatif. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dalam publikasi Direktori Industri Manufaktur Kota Bandung tercatat terdapat 620 usaha atau perusahaan. Apabila karyawan mengalami *technostress* dan tidak diatasi maka dapat memengaruhi kesehatan mental dan kinerja karyawan (Stacey, Ellwood, & Bradbrook, 2018). Organisasi atau perusahaan perlu memerhatikan kondisi karyawan, agar dapat mengurangi resiko *technostress*. Karena jika produktivitas dan kinerja karyawan menurun maka keberhasilan organisasi atau perusahaan juga akan menurun.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, terdapat pertanyaan penelitian bagaimana hubungan *sense of humor* dengan *technostress* pada karyawan organisasi atau perusahaan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah menjelaskan hubungan *sense of humor* dengan *technostress* pada karyawan organisasi atau perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam keilmuan psikologi berupa gambaran mengenai *sense of humor* dan *technostress* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran tentang *technostress*, sehingga perusahaan dapat mengelola karyawan dengan cara yang lebih tepat.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran tentang *technostress* dan *sense of humor* bagi karyawan.