

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Menurut Prasetyo (2014) tenaga kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam produktifitas suatu perusahaan atau instansi. Hal tersebut menjadi penting dikarenakan tenaga kerja sebagai roda produksi suatu perusahaan dan instansi sehingga harus dimanfaatkan seefisien mungkin (Prasetyo, 2014). Menurut Widjaja (dalam Onibala, Gosal, & Kasenda, 2019) karyawan adalah tenaga kerja manusia yang membutuhkan penggunaan mental maupun pikiran sehingga menjadi salah satu faktor untuk mencapai tujuan tertentu dalam usaha kerja di sebuah organisasi, perusahaan, instansi, maupun lembaga. Salah satu lembaga yang bergerak di Indonesia adalah LPP RRI atau Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

LPP RRI merupakan satu-satunya radio yang menggunakan nama negara. Dilansir dari laman resmi PPID RRI menyebutkan bahwa RRI melakukan siaran yang bertujuan untuk kepentingan negara. Berdiri pada tanggal 11 September 1945, RRI memiliki tugas sebagai radio perjuangan, hingga melalui RRI proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia diketahui secara luas oleh masyarakat baik dalam lingkup nasional maupun internasional (PPID RRI).

Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran pada Pasal 14 mengamanatkan RRI sebagai lembaga penyiaran publik berbentuk badan hukum yang didirikan oleh negara, bersifat independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan pelayanan untuk kepentingan masyarakat.

Menurut Effendy, Yulistiowati, & Wibowo (2020) LPP memiliki fungsi utama yaitu melayani kepentingan publik dikarena penamaan lembaga yang disebut lembaga penyiaran layanan publik. Layanan publik ini harus memiliki ciri seperti: 1). Program yang memiliki isi yang beragam dan mencakup selera semua kalangan; 2). Tidak melupakan dan memperhatikan warga minoritas; 3). Prioritas utama yang dimiliki ialah memelihara bahasa, budaya, dan identitas nasional; 4). Mengutamakan kualitas siaran pada program acara yang dimiliki; 5). Memiliki kemandirian dalam redaksional, tidak berpihak pada kepentingan kelompok tertentu (McQuail dalam Effendy, Yulistiowati, & Wibowo, 2020). Selain itu, menurut Effendy, Yulistiowati, dan Wibowo (2020) sebagai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) haruslah memahami aspirasi kepentingan publik dan juga menjalin relasi baik dengan publik. Hal tersebut tentunya menyebabkan banyaknya tuntutan dari tugas-tugas LPP RRI yang memerlukan keterlibatan karyawan dalam melaksanakannya.

Pada penelitian yang dilakukan Dewi, Setiadi, dan Mulyantini (2022) menjelaskan bahwa karyawan dengan rentang usia 21-25 tahun lebih mengutamakan mencari ilmu, keterampilan, dan pengalaman. Karyawan dengan rentang usia 26-35 tahun sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaan dan memiliki keresahan terkait masa depan sehingga mayoritas dari karyawan tersebut

mulai membandingkan prestasi dan kesuksesan karir serta pada usia ini pula karyawan mulai mencari jenjang karir yang lebih baik untuk mempersiapkan masa depan (Dewi, Setiadi, & Mulyantini, 2022). Hal ini menyebabkan karyawan dengan rentang usia tersebut memiliki motivasi lebih besar dalam hal mencapai jenjang karir yang lebih baik untuk menyiapkan masa depannya.

Menurut Budnick, Rogers, dan Barber (2020) *FoMO* di tempat kerja memiliki dampak negatif bagi kesehatan dan kesejahteraan, namun juga memberi manfaat perilaku pada sumber motivasi untuk menimbulkan banyaknya komunikasi terkait pekerjaan karyawan dan keterlibatan kerja secara umum. Hal itu juga merupakan motivasi yang diharapkan memfasilitasi keterlibatan kerja yang tinggi, khususnya pada semangat saat bekerja, memiliki dedikasi tinggi pada pekerjaan, dan menikmati proses kerja (Bakker & Demerouti dalam Budnick, Rogers, dan Barber, 2020). *FoMO* pada umumnya, menjadi kesulitan untuk terpisah, ditolak, atau dikucilkan dari kehidupan sosialnya (Baumeister & Tice dalam Budnick, Rogers, & Barber, 2020). Perilaku tersebut menunjukkan kebutuhan untuk diterima secara sosialnya (Budnick, Rogers, & Barber, 2020). Sehingga, kebutuhan tersebut menyebabkan stress dan pengaruh negatif (Beekman, Stock, & Marcus dalam Budnick, Rogers, & Barber, 2020)

Menurut Budnick, Rogers, dan Barber (2020) *workplace FoMO* merupakan suatu kekhawatiran yang meluas jika dibandingkan dengan karyawan lain dan memungkinkan individu kehilangan peluang karir yang berharga saat jauh atau terputus dari pekerjaan. *Workplace FoMO* diwujudkan sebagai bentuk ketakutan hilangnya peluang untuk mendapat pengalaman berharga seperti membangun

networking, mendapatkan informasi berharga yang relevan untuk pekerjaan, dan kontribusi atas keputusan dalam projek utama organisasi (Budnick, Rogers, dan Barber, 2020).

Menurut Budnick, Rogers, dan Barber (2020) terdapat dua aspek dalam *workplace FoMO* ini yaitu pengecualian relasi (*relational exclusion*), dan pengecualian informasi (*Informational exclusion*). Pengecualian relasi (*relational exclusion*) yaitu ketakutan karyawan dalam pengecualian terjalannya hubungan profesional dengan rekan kerjanya sehingga menimbulkan perasaan kurang baik dalam bekerja (Budnick, Rogers, dan Barber, 2020). Dan Pengecualian informasi (*Informational exclusion*) adalah ketakutan karyawan terhadap tertinggalnya informasi penting yang relevan terhadap pekerjaan (Budnick, Rogers, & Barber, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan Budnick, Rogers, dan Barber (2020) menunjukkan bahwa *Workplace FoMO* mempengaruhi kelelahan kerja dan perilaku memeriksa pesan selama jam kerja tetapi tidak mempengaruhi kesejahteraan kerja pada karyawan dan mahasiswa. Penelitian yang dilakukan Lombardo (2022) menunjukkan bahwa *self-construal* menjadi prediktor signifikan terhadap *workplace FoMO* dibandingkan dengan kepribadian dan *interdependent self-construal* memiliki tingkat kemungkinan mengalami *workplace FoMO* lebih tinggi daripada *independent self-construal* pada pekerja yang setidaknya bekerja 12 jam perminggu.

Peneliti melakukan wawancara pada tanggal 15 Mei 2024 untuk mendapatkan data awal penelitian. Wawancara dilakukan berdasarkan aspek *workplace FoMO* yaitu pengecualian relasi (*relational exclusion*), dan pengecualian informasi (*Informational exclusion*). Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti pada sepuluh karyawan di LPP RRI Bengkulu dengan rentang usia 20-35 tahun sebagai subjek penelitian ini menemukan bahwa adanya perilaku *workplace FoMO* yang cukup tinggi. Karyawan menganggap bahwa relasi dan informasi merupakan hal yang penting untuk menunjang karir dan pekerjaannya. Hal tersebut juga menimbulkan kekhawatiran jika para karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk berelasi sesama rekan kerja dan tidak mendapatkan informasi yang relevan yang terkait dengan pekerjaannya.

Karyawan-karyawan yang memiliki *workplace FoMO* berdasarkan aspek pengecualian relasi (*relational exclusion*) menunjukkan perilaku seperti ingin berkontribusi dalam pelaksanaan program atau kegiatan di LPP RRI Bengkulu dan tetap berhubungan dengan karyawan lainnya. Walaupun peran karyawan sudah disusun oleh kantor, namun terdapat karyawan menawarkan untuk berkontribusi dalam kegiatan tersebut agar tidak tertinggal dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Menurut karyawan-karyawan tersebut, memiliki relasi itu penting untuk menunjang karir dan membantu keberlangsungan pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan *workplace FoMO* yang terjadi pada karyawan di LPP RRI Bengkulu ditinjau dari aspek pengecualian relasi (*relational exclusion*).

Karyawan-karyawan yang memiliki kecenderungan *workplace FoMO* berdasarkan aspek pengecualian informasi (*Informational exclusion*) menunjukkan

perilaku seperti memeriksa informasi melalui aplikasi *Whatsapp*. Hal tersebut dilakukan guna mengetahui informasi terkait program, atau kegiatan yang memerlukan keterlibatan karyawan didalamnya. Informasi terkait pelatihan guna menunjang kebutuhan karir juga diinfokan melalui *Whatsapp* sehingga para karyawan melakukan pengecekan informasi secara berkala melalui aplikasi tersebut. Menurut karyawan-karyawan tersebut, informasi tersebut harus selalu diperiksa agar tidak tertinggal informasi terkait pekerjaan tersebut. Hal tersebut menunjukkan *workplace FoMO* yang terjadi pada karyawan di LPP RRI Bengkulu ditinjau dari aspek pengecualian informasi (*Informational exclusion*).

Menurut Baumeister dan Leary (dalam Abel, Buff, dan Burr, 2016) *social exclusion* (pengecualian sosial) dapat menimbulkan kecemasan karena dapat menandakan kehilangan terhadap rasa memiliki. *Social comparison theory* (teori perbandingan sosial) menyatakan bahwa individu akan menilai dirinya berdasarkan perbandingan dengan individu lainnya, dan melakukan evaluasi terhadap hal itu (Festinger dalam Abel, Buff, & Burr, 2016). Pandangan individu terkait hubungan sosialnya dengan individu lain disebut dengan *self-construal* (Markus & Kitayama dalam Ramadhan & Ardias, 2019).

Menurut Markus dan Kitayama (dalam Ramadhan dan Ardias, 2019) *self-construal* merupakan pandangan individu terkait keterkaitan dan keterpisahan antara dirinya dengan individu lainnya. Markus dan Kitayama (dalam Ramadhan dan Ardias, 2019) membedakan *Self-construal* menjadi dua dimensi: *independent*, dan *interdependent*. *Independent self-construal* merupakan pandangan individu mengenai dirinya sebagai individu yang mandiri dan mampu mengendalikan diri.

(Priza dalam Ramadhan & Ardias, 2019). Sedangkan *interdependent self-construal* adalah pandangan individu yang merasa bahwa dirinya lebih berguna jika berhubungan dengan sosialnya dan individu dengan *interdependent self-construal* akan termotivasi dalam menyesuaikan diri dengan orang lain untuk terus berhubungan dan berelasi (Priza dalam Ramadhan & Ardias, 2019). Pada diri masing-masing individu pasti memiliki sisi *independent* dan *interdependent* namun pada dasarnya individu akan lebih dominan ke salah satu sisi dari *self-construal* ini. Hal ini tergantung pada latar belakang budaya maupun situasi yang dihadapi setiap individu tersebut (Sulastra & Handayani, 2021).

Secara definisi *self-construal* merupakan suatu pandangan individu terkait hubungan berelasinya dengan orang lain. *Independent self-construal* dengan pribadi yang terpisah dengan orang lain sedangkan *interdependent self-construal* dengan pribadi yang terus berhubungan dengan orang lain. Oleh karena itu, Dogan (2019) dalam penelitiannya berpendapat bahwa individu dengan *interdependent self-construal* akan lebih peduli dengan apa yang dilakukan orang lain dibandingkan dengan individu dengan *independent self-construal*. Hal ini juga berkaitan dengan perilaku *FoMO* menurut Przybylski, Murayama, DeHaan, dan Gladwell (2013) yang mana individu selalu ingin berhubungan dengan individu lainnya.

Pada penelitian yang dilakukan Lombardo (2022) menunjukkan bahwa *self-construal* menjadi prediktor signifikan terhadap *workplace FoMO* dibandingkan dengan tipe kepribadian. Dan terdapat juga hasil bahwa *interdependent self-construal* memiliki tingkat kemungkinan mengalami *workplace FoMO* lebih

tinggi daripada *independent self-construal* pada pekerja. Hal itu menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan LPP RRI Bengkulu?

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan di LPP RRI Bengkulu.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dan wawasan baru terkhusus pada bidang kajian ilmu psikologi industri dan organisasi terkait hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan. Dan peneliti juga berharap penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumber bacaan kepada mahasiswa mengenai hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan.

b. Bagi LPP RRI Bengkulu dan karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk karyawan LPP RRI Bengkulu terkait *Workplace Fear of Missing Out* yang terjadi. Sehingga pihak LPP RRI Bengkulu dapat melakukan langkah selanjutnya dalam menangani pengaruh negatif dari terjadinya perilaku tersebut pada karyawannya.

c. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan referensi penelitian baru mengenai mengenai hubungan antara *interdependent self-construal* terhadap *workplace FoMO* pada karyawan. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan setiap pengetahuan dan pembaruan ilmu terkait variabel *interdependent self-construal* dan variabel *Workplace Fear of Missing Out*.