

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, akan disimpulkan mengenai hasil pengolahan data dan pembahasannya, berikut dengan saran yang sejalan dengan penelitian ini.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai Derajat Tipe *Technostress* pada Karyawan Perusahaan “X” Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Setelah dikelompokkan berdasarkan tipenya, urutan dari tipe *technostress* pada karyawan perusahaan “X” Bandung berdasarkan besarnya persentase jumlah karyawan dengan derajat *technostress* tinggi adalah *communication technostress*, *society technostress*, *boundary technostress*, *time technostress*, *workplace technostress*, *learning technostress* dan *family technostress*.
2. Pada *learning technostress* dan *family technostress* terjadi penyebaran yang seimbang diantara derajat *technostress* tinggi dan rendah pada masing-masing tipe.
3. Dari hasil tabulasi silang, didapati adanya kecenderungan keterkaitan antara tipe *learning technostress* dengan jenis kelamin, divisi, dan durasi pemakaian ICT di luar kantor; tipe *boundary technostress* dengan jenis kelamin dan durasi pemakaian ICT di luar kantor; tipe *communication technostress* dengan divisi; tipe *family technostress* dengan tempat tinggal; tipe *workplace technostress* dengan lamanya bekerja di perusahaan; dan tipe *society technostress* dengan divisi.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoritis

- Dalam penelitian ini peneliti menemukan bahwa ada kecenderungan keterkaitan antara beberapa tipe *technostress* dengan data pribadi, di antara lain: jenis kelamin, tempat tinggal, divisi, lamanya bekerja di perusahaan, dan durasi pemakaian ICT di luar kantor. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian korelasi terkait dengan indikasi keterkaitan yang telah disebutkan di atas.

5.2.2. Saran Praktis

- Terdapat beberapa upaya untuk mengurangi gejala *technostress* yang dapat dilakukan oleh karyawan perusahaan “X” Bandung. Untuk mengurangi gejala *communication technostress*, karyawan perusahaan “X” dapat mengurangi penggunaan teknologi komunikasi dan lebih banyak melakukan komunikasi tatap muka mulai dari orang terdekat, seperti anggota keluarga dan teman sekantor. Selanjutnya, untuk mengurangi gejala *society technostress*, karyawan perusahaan “X” dapat mulai mengurangi akses terhadap ICT dilingkungan sosial, juga mengurangi penyebaran informasi pribadi melalui media sosial untuk melindungi privasi. Selain itu mereka juga harus memilih informasi secara seksama sehingga tidak terjebak dengan berita *hoax* serta memilih informasi yang tepat dan bermanfaat.

Untuk mengurangi gejala *boundary technostress*, karyawan perusahaan “X” harus mulai membangun rasa percaya pada dirinya bahwa ia mampu untuk melakukan banyak hal meskipun tanpa bantuan teknologi, dan teknologi bukanlah segalanya dalam hidup. Ia dapat mencari kegiatan yang bermanfaat dan produktif untuk menjauhkan pikirannya sejenak dari teknologi. Untuk mengurangi gejala *time technostress*, karyawan perusahaan “X” dapat mulai membangun kesadaran bahwa

bekerja menggunakan teknologi pun membutuhkan proses dan memakan waktu. Ia harus sabar menghadapi proses tersebut dan mulai mengurangi kebiasaan menunda pekerjaan. Kemudian, untuk mengurangi gejala *workplace technostress*, karyawan perusahaan “X” dapat terus membiasakan diri dan terus belajar dalam menggunakan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaannya secara efisien. Tidak lupa untuk mengistirahatkan diri sejenak dari penggunaan teknologi untuk menghindari kelelahan.

Meskipun penyebarannya seimbang, namun masih ada karyawan perusahaan “X” Bandung yang berada pada derajat *learning technostress* dan *family technostress* yang tinggi. Untuk mengurangi gejala *learning technostress*, karyawan perusahaan “X” dapat menanamkan pada dirinya bahwa belajar mengenai teknologi adalah suatu hal yang baik untuk menunjang pekerjaan atau kehidupannya. Selanjutnya, untuk mengurangi gejala *family technostress*, karyawan perusahaan “X” harus mulai membatasi penggunaan ICT saat berada di rumah dan mulai mendekati diri dengan anggota keluarganya dengan cara berinteraksi secara langsung dan melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan ikatan antar mereka.

- Untuk HRD perusahaan “X”, hasil dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk memberikan edukasi mengenai *technostress* kepada karyawan perusahaan “X” Bandung melalui sesi *sharing* atau seminar mengenai dampak negatif dari teknologi dalam upaya membangun kesadaran karyawan mengenai *technostress* dan mempertahankan kinerja yang optimal.