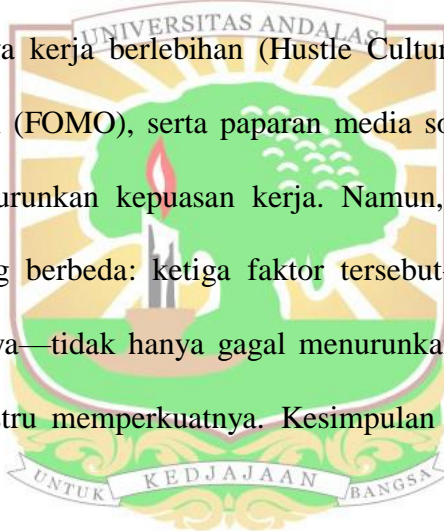


## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman baru mengenai dinamika psikososial kerja kontemporer dalam konteks profesional perkotaan, khususnya di kawasan Sudirman Central Business District (SCBD) Jakarta. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa budaya kerja berlebihan (*Hustle Culture*), ketakutan tertinggal informasi atau pencapaian (*FOMO*), serta paparan media sosial merupakan sumber tekanan yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Namun, temuan empiris justru mengungkap realitas yang berbeda: ketiga faktor tersebut—baik secara langsung maupun dalam interaksinya—tidak hanya gagal menurunkan kepuasan kerja, tetapi dalam beberapa kasus justru memperkuatnya. Kesimpulan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:



1. *Hustle culture* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantoran di daerah SCBD Jakarta Selatan. Artinya bahwa semakin meningkat *hustle culture* maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.
2. *Fear of Missing Out* (*FOMO*) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantoran di daerah SCBD Jakarta Selatan. Artinya bahwa semakin meningkat *FOMO* maka semakin

meningkat pula kepuasan kerja karyawan, meskipun peningkatannya tidak terlalu signifikan.

3. Media sosial memoderasi hubungan *hustle culture* dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan kantoran di daerah SCBD Jakarta Selatan. Artinya bahwa penggunaan media sosial mampu memperkuat hubungan *hustle culture* dan kepuasa kerja.
4. Media sosial memoderasi hubungan *Fear of Missing Out* (FOMO) dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada karyawan kantoran di daerah SCBD Jakarta Selatan. Artinya bahwa penggunaan media sosial mampu memperkuat hubungan FOMO dan kepuasa kerja.
5. Penggunaan media sosial berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantoran di daerah SCBD Jakarta Selatan. Artinya bahwa semakin meningkat penggunaan media sosial maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan, meskipun peningkatannya tidak terlalu signifikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian tidak mendukung kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Beberapa penyebab diantaranya seperti umur kebanyakan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dibawah 30 tahun serta lama kerja karyawan adalah dibawah 5 tahun. Hal ini memungkinkan hubungan variabel menjadi terbalik karena responden memiliki perilaku dan psikologis yang unik terutama di daerah perkotaan metropolitan.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

### **5.2.1 Implikasi Teoritis**

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori-teori psikologi kerja dan organisasi, khususnya dalam konteks masyarakat kerja urban modern yang terdigitalisasi. Secara teoretis, temuan bahwa Hustle Culture dan FOMO tidak berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, bahkan dalam beberapa interaksi justru memperkuatnya, menunjukkan bahwa Job Demands–Resources Model perlu dikaji ulang dalam konteks generasi muda urban yang telah beradaptasi terhadap tekanan sosial kerja. Begitu pula, Social Comparison Theory tidak lagi selalu bermakna negatif, karena media sosial tidak sekadar menciptakan tekanan, tetapi juga menjadi medium pembelajaran, eksistensi, dan pemingkanaan identitas profesional.

Temuan ini juga memperluas horizon teoritis dengan menambahkan nuansa baru dalam Self-Determination Theory, bahwa tekanan kerja dan paparan sosial tidak serta-merta mengurangi otonomi dan well-being, asalkan terdapat makna, validasi sosial, dan nilai simbolik dalam pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini mendukung pemikiran bahwa kesejahteraan dan kepuasan kerja dalam era digital tidak lagi hanya soal beban kerja, melainkan bagaimana individu memaknai pekerjaannya secara sosial dan eksistensial.

### **5.2.2 Implikasi Praktis**

Hasil penelitian memiliki sejumlah implikasi praktis yang relevan bagi manajemen SDM, pemimpin organisasi, dan desainer kebijakan internal perusahaan,

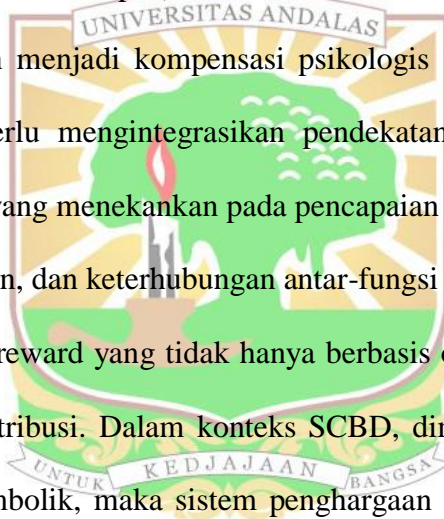
khususnya di lingkungan kerja urban seperti SCBD. Berikut beberapa poin penting yang dapat ditindaklanjuti:

1. Pentingnya fasilitasi ruang validasi sosial dan pencapaian. Berdasarkan nilai mean indikator Hustle Culture yang cukup tinggi (misalnya, indikator H1 = 3.91 dan H3 = 3.84), terlihat bahwa sebagian besar responden menganggap kerja keras dan kekhawatiran tidak produktif sebagai bagian dari identitas kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan ruang-ruang pengakuan formal maupun informal, seperti Employee Recognition Board, Social Media Achievement Highlights, atau Peer Nomination System untuk membantu memvalidasi upaya kerja keras tersebut secara sosial dan psikologis.
2. Optimalisasi media sosial internal dan platform komunikasi profesional. Rata-rata skor indikator Media Sosial (M1–M5) berada pada rentang 3.2–3.6, menandakan paparan cukup tinggi namun belum dalam zona ekstrem. Manajemen dapat mengarahkan paparan ini secara produktif, misalnya dengan mendorong penggunaan enterprise social networks (seperti MS Teams, LinkedIn, Slack) untuk berbagi pengetahuan, pencapaian tim, dan diskusi tematik. Dengan demikian, media sosial menjadi penguat keterlibatan kerja, bukan sumber distraksi.
3. Penguatan literasi FOMO sebagai pemicu motivasi, bukan beban. Indikator FOMO yang memiliki mean tinggi (F2 = 3.64; F3 = 3.24) menandakan bahwa tekanan sosial informasi memang dirasakan, tetapi tidak serta-merta



destruktif. Organisasi dapat mengadakan mentorship circles, peer coaching, atau career reflection programs yang membantu karyawan mengubah FOMO menjadi arah pertumbuhan (goal orientation), bukan sekadar kecemasan sosial.

4. Perluasan kebijakan kerja berbasis meaning dan growth. Temuan bahwa kepuasan kerja tetap tinggi meskipun tingkat kelelahan dirasakan (berdasarkan refleksi deskriptif), menandakan bahwa makna kerja dan nilai simbolik pekerjaan menjadi kompensasi psikologis yang kuat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan pendekatan meaning-based HRM, yaitu sistem kerja yang menekankan pada pencapaian jangka panjang, dampak sosial dari pekerjaan, dan keterhubungan antar-fungsi kerja.
5. Penajaman sistem reward yang tidak hanya berbasis output, tetapi juga effort dan visibilitas kontribusi. Dalam konteks SCBD, dimana kerja keras sangat dihargai secara simbolik, maka sistem penghargaan tidak hanya perlu fokus pada hasil akhir, tetapi juga proses dan keterlibatan. Manajemen dapat mempertimbangkan skema evaluasi kerja berbasis balanced scorecard yang memasukkan dimensi effort visibility dan collaborative impact, bukan sekadar KPI numerik.
6. Hasil penelitian ini juga menimbulkan refleksi penting dalam budaya organisasi. Dalam dunia kerja urban seperti SCBD, bekerja keras dan terus aktif secara sosial telah menjadi bagian dari norma sosial. Ini menciptakan tekanan, namun juga kebanggaan. Oleh karena itu, perusahaan harus



menciptakan budaya kerja yang tidak hanya mengizinkan, tetapi juga mengafirmasi rasa lelah dan batas kemampuan manusia, tanpa menghilangkan esensi profesionalismenya. Fleksibilitas waktu kerja, ruang untuk istirahat digital (digital detox), serta pemberian ritual simbolik penghargaan terhadap loyalitas dan proses akan memperkuat keseimbangan ini.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat sebagai pertimbangan dalam menafsirkan hasil serta sebagai dasar pengembangan penelitian di masa mendatang.

1. Pertama, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner tertutup. Pendekatan ini memungkinkan generalisasi data dalam jumlah besar, tetapi memiliki keterbatasan dalam menggali makna subjektif, emosi, dan dinamika psikososial yang lebih mendalam. Persepsi personal responden terhadap hustle, FOMO, atau tekanan media sosial tidak dapat dieksplorasi secara naratif dan reflektif.
2. Kedua, populasi penelitian dibatasi pada karyawan kantoran yang bekerja di kawasan SCBD Jakarta Selatan. Meskipun kawasan ini mencerminkan konteks kerja profesional, urban, dan kompetitif, temuan penelitian ini tidak serta-merta dapat digeneralisasikan ke populasi lain seperti karyawan perusahaan startup, pekerja sektor informal, maupun karyawan di wilayah dengan karakteristik sosial dan ekonomi yang berbeda. Lingkungan kerja startup, misalnya, memiliki ritme kerja, kultur digital, dan sistem penghargaan

yang sangat berbeda dari perusahaan-perusahaan mapan di SCBD. Oleh karena itu, hasil dan pola hubungan antar variabel mungkin akan menunjukkan arah dan kekuatan yang berbeda apabila penelitian ini diterapkan pada konteks organisasi atau wilayah lain.

3. Ketiga, konstruk media sosial dalam penelitian ini diukur secara umum tanpa membedakan jenis platform (misalnya LinkedIn, Instagram, WhatsApp profesional), frekuensi, durasi, maupun motif penggunaannya (aktif vs. pasif). Hal ini berpotensi mengaburkan efek spesifik masing-masing jenis penggunaan terhadap kepuasan kerja. Dalam praktiknya, media sosial profesional seperti LinkedIn bisa berdampak sangat berbeda dibanding media sosial personal yang lebih bersifat sosial emosional.
4. Keempat, desain penelitian bersifat cross-sectional atau pengambilan data pada satu titik waktu, sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menangkap dinamika perubahan sikap dan perilaku secara longitudinal. Hubungan antar variabel dalam model hanya bersifat asosiatif, bukan kausalitas jangka panjang.
5. Kelima, penelitian ini secara sengaja memfokuskan pada empat konstruk utama: Hustle Culture, FOMO, Media Sosial, dan Kepuasan Kerja. Sementara itu, faktor-faktor penting lain yang juga terbukti memengaruhi kepuasan kerja seperti work-life balance, job autonomy, psychological resilience, dan organizational justice belum dimasukkan ke dalam model. Padahal, faktor-

faktor tersebut dapat memberikan kontribusi penting sebagai variabel intervening atau moderating dalam relasi yang lebih kompleks.

#### 5.4 Saran

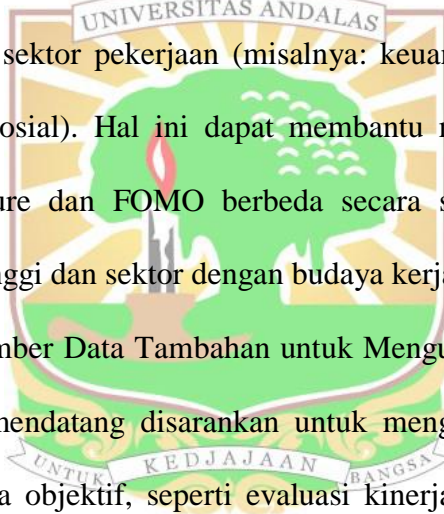
Berdasarkan hasil temuan, keterbatasan metodologis, serta dinamika teoritis yang berkembang dari penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan studi lanjutan di masa depan:

1. Mengembangkan Model dengan Variabel Mediasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak hanya menguji pengaruh langsung dan moderasi, tetapi juga memasukkan variabel mediasi psikologis seperti work engagement, burnout, self-efficacy, atau meaning of work guna menjelaskan jalur tidak langsung antara Hustle Culture, FOMO, dan Kepuasan Kerja. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang mekanisme psikologis yang memediasi hubungan antar konstruk.
2. Menggunakan Pendekatan Mixed Methods. Untuk menggali lebih dalam makna subjektif, konflik internal, atau cara responden memaknai kelelahan dan kepuasan secara bersamaan, penelitian kualitatif atau kombinasi kuantitatif-kualitatif (mixed methods) sangat disarankan. Wawancara mendalam atau analisis naratif dapat mengungkap cerita personal, nilai sosial, dan strategi adaptif yang tidak dapat diungkapkan melalui skala Likert.
3. Memperluas Konteks dan Lokasi Penelitian. Karena penelitian ini difokuskan pada karyawan di kawasan SCBD Jakarta, maka hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk konteks lain. Oleh karena itu, studi lanjutan



sebaiknya dilakukan di berbagai jenis lingkungan kerja, seperti perusahaan rintisan (startup), sektor pendidikan, sektor publik, wilayah industri, atau kota-kota dengan biaya hidup dan budaya kerja yang berbeda. Perbandingan antar wilayah akan memperkaya pemahaman tentang kontekstualitas tekanan kerja digital.

4. Mengontrol atau Mengklasifikasikan Berdasarkan Jenis Industri. Saran penting lainnya adalah menyertakan variabel kontrol atau pemisahan berdasarkan jenis sektor pekerjaan (misalnya: keuangan, teknologi, kreatif, hukum, layanan sosial). Hal ini dapat membantu mengidentifikasi apakah efek Hustle Culture dan FOMO berbeda secara signifikan antara sektor dengan tekanan tinggi dan sektor dengan budaya kerja yang lebih seimbang.
5. Menggunakan Sumber Data Tambahan untuk Mengurangi Common Method Bias. Penelitian mendatang disarankan untuk menggabungkan data self-report dengan data objektif, seperti evaluasi kinerja, penilaian dari atasan, atau data aktivitas digital kerja. Selain itu, penempatan waktu pengisian kuesioner secara terpisah (temporal separation) juga bisa digunakan untuk meminimalkan bias metode umum.
6. Menguji Perbedaan Antar Kelompok (Multi-Group Analysis). Dengan jumlah responden yang cukup, studi lanjutan dapat melakukan analisis multikelompok (MGA) berdasarkan usia, jenis kelamin, pendapatan, atau tingkat jabatan. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih rinci apakah



pengaruh Hustle Culture atau FOMO lebih kuat pada kelompok tertentu, misalnya pada perempuan muda dengan paparan media sosial tinggi.

7. Membedakan Jenis Media Sosial dan Pola Penggunaannya. Media sosial sebagai konstruk dalam penelitian ini masih diukur secara umum. Oleh karena itu, studi berikutnya perlu membedakan jenis platform (misalnya LinkedIn, Instagram, WhatsApp profesional) serta pola penggunaan (aktif vs. pasif, durasi vs. frekuensi, intensi vs. efek). Hal ini penting untuk memahami pengaruh spesifik dari bentuk konsumsi media digital terhadap psikologi kerja dan sosial karyawan.
8. Mengintegrasikan Aspek Spiritualitas Kerja dalam Penelitian Lanjutan. Saran penting untuk studi lanjutan adalah mempertimbangkan variabel spiritualitas kerja (workplace spirituality), yaitu perasaan keterhubungan individu dengan makna pekerjaannya, nilai kebermaknaan, dan persepsi bahwa pekerjaannya adalah bagian dari kontribusi terhadap sesuatu yang lebih besar daripada dirinya. Aspek ini sangat relevan karena temuan penelitian menunjukkan bahwa responden tetap merasa puas meskipun mengakui kelelahan, yang bisa jadi dipengaruhi oleh rasa syukur, niat berkontribusi, atau persepsi bahwa pekerjaan mereka adalah amanah dan jalan hidup.

