

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. FoMO secara langsung berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang sangat terikat dengan media sosial dan mengalami FoMO kemungkinan memiliki kualitas dan kepuasan hidup yang rendah, serta kurangnya fokus dalam penyelesaian kerja sehingga karyawan dengan kecenderungan FoMO yang tinggi dapat menyebabkan munculnya perilaku yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.
2. Terdapat pengaruh positif FoMO terhadap perilaku *cyberloafing*. Karyawan dengan tingkat FoMO yang tinggi cenderung sering mengakses internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja berlangsung.
3. Terdapat pengaruh negatif perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial.
4. Perilaku *cyberloafing* berperan sebagai mediator pengaruh FoMO terhadap produktivitas kerja karyawan generasi milenial. Tingkat perilaku *cyberloafing* yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan milenial di PT. Pegadaian Area Purwokerto.

B. Implikasi

1. Implikasi Manajerial

Hasil Penelitian tentang pengaruh *Fear of Missing Out* (FoMO) terhadap produktivitas kerja karyawan melalui perilaku *cyberloafing* pada Karyawan PT. Pegadaian Area Purwokerto memiliki beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa implikasi manajerial dari judul tersebut:

- a. Pengembangan Kebijakan Internal yang Tepat. Manajemen perlu mengembangkan kebijakan internal yang mengatur dengan jelas penggunaan internet di tempat kerja. Kebijakan ini harus mencakup batasan waktu, jenis konten yang diakses sesuai dengan kebutuhan pada posisi dalam pekerjaannya (misalnya Marketing Officer diperbolehkan untuk membuka aplikasi seperti tik-tok dan Instagram untuk memperluas pasar sebagai bentuk upaya digital marketing), dan konsekuensi bagi pelanggaran kebijakan serta menetapkan sanksi yang jelas dan proporsional untuk pelanggaran kebijakan *cyberloafing*. Sanksi ini harus diterapkan secara konsisten dan adil, dengan mempertimbangkan tingkat pelanggaran dan memberikan kesempatan untuk perbaikan.
- b. Melakukan sosialisasi kepada karyawan tentang dampak *cyberloafing* terhadap produktivitas dan bagaimana mengatasi perilaku *cyberloafing* yang tidak dapat dikontrol karyawan. Ini dapat membantu menciptakan

pemahaman bersama dan meningkatkan kesadaran terhadap tanggung jawab karyawan terhadap produktivitas.

- c. Pemberian layanan konsultasi psikologis untuk karyawan dalam menangani FoMO (*Fear of Missing Out*) dapat menjadi langkah yang sangat positif dan mendukung kesejahteraan mental karyawan. Psikolog dapat membantu karyawan memahami akar perasaan FoMO mereka secara personal. Ini bisa melibatkan sesi konseling individu untuk menjelajahi pengalaman pribadi, ekspektasi, dan kekhawatiran masing-masing karyawan. Selanjutnya, Psikolog dapat memberikan karyawan keterampilan pengelolaan stres yang praktis, membantu mereka mengatasi kecemasan dan ketidaknyamanan yang mungkin muncul akibat FoMO.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, PT. Pegadaian area Purwokerto dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan sejalan dengan perkembangan teknologi, sambil tetap memberikan akses internet yang diperlukan untuk karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis mencerminkan landasan bagi setiap penelitian. Implikasi ini memberikan gambaran mengenai rujukan yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk rujukan terkait permasalahan, permodelan, hasil, dan agenda penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan

antara faktor psikologis (FoMO) dengan perilaku digital (*cyberloafing*) dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara FoMO terhadap produktivitas kerja karyawan melalui perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan teori-teori terkait dengan pengaruh *Fear of Missing Out* (FoMO) terhadap produktivitas kerja karyawan melalui perilaku *cyberloafing*, terdapat beberapa implikasi teoritis yang dapat diambil.

- a. Kontribusi terhadap Teori FoMO. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang hubungan antara *Fear of Missing Out* (FoMO) dan perilaku *cyberloafing*. Implikasinya dapat memperkaya teori-teori psikologis terkait motivasi individu dalam menggunakan teknologi digital di lingkungan kerja.
- b. Pengembangan Teori Perilaku Kerja Digital. Melalui penelitian ini, mampu mengembangkan teori baru terkait perilaku kerja digital, khususnya terkait bagaimana FoMO dapat menjadi pemicu perilaku *cyberloafing* dan dampaknya pada produktivitas kerja.
- c. Penguatan Teori Produktivitas Kerja. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan mengidentifikasi peran FoMO dan *cyberloafing*, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori-teori produktivitas yang sudah ada.

d. Keterkaitan dengan Literatur Terkini. Penelitian ini dapat menciptakan keterkaitan dengan literatur terkini tentang FoMO, *cyberloafing*, dan produktivitas kerja. Hal ini akan memperbarui pemahaman kita terhadap perubahan tren dan tantangan baru di lingkungan kerja digital.

Dengan mengeksplorasi implikasi teoritis ini, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana FoMO dan perilaku *cyberloafing* dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, membuka pintu untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh FoMO terhadap produktivitas kerja karyawan melalui perilaku *cyberloafing* ini memiliki suatu keterbatasan. Penelitian ini tidak memperhatikan peran jenis kelamin dalam analisis variabel FoMO dan *Cyberloafing*. Sebuah penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Belis Feyza GÜLLÜ dan Hüseyin SERİN (2020) dengan judul "The Relationship Between *Fear of Missing Out* (FoMO) Levels and *Cyberloafing* Behaviour of Teachers" menunjukkan bahwa tingkat FoMO pada guru berbeda secara signifikan berdasarkan jenis kelamin. Hasilnya menunjukkan bahwa skor rata-rata perilaku *cyberloafing* pada guru pria lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata perilaku *cyberloafing* pada guru wanita di semua sub-skala. Oleh karena itu, mempertimbangkan peran jenis kelamin dapat menjadi faktor yang relevan untuk penelitian selanjutnya menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.