

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sebuah organisasi perindustrian dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2005, dalam Ganjar, 2019), pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal, karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2009), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain juga dapat berjalan dengan efektif.

Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja

karyawannya. Kinerja seorang karyawan yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yang mereka hasilkan dan mereka tunjukkan seperti: pekerjaan mereka yang berjalan dengan baik, hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan, semangat dan etos kerja yang tinggi dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjadi lebih baik lagi, dan lain-lain. Berbeda halnya dengan seorang karyawan yang memiliki kinerja yang buruk, ia akan mudah sekali mengalami stress yang diakibatkan pekerjaan, tidak mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya, sering menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan padanya yang pada akhirnya menurunkan prestasi kerjanya. Kebanyakan karyawan tidak menyadari tingkat kinerja mereka dan berfikir bahwa mereka kelelahan dikarenakan pekerjaan mereka yang terlalu banyak. Kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang cukup krusial dikalangan suatu perusahaan maka dari itu dibutuhkanlah suatu penilaian kerja pada karyawan. Hal ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, karena kinerja karyawan yang baik dan bagus akan membuat perusahaan dan organisasi didalamnya menjadi bagus juga.

Didalam suatu perusahaan diperlukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya. Penilaian kerja ( *performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat

diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan (Simanjutak, 2011, dalam Niswatul, 2014).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan seperti halnya yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2013), yaitu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor yang cukup mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan karena faktor eksternal merupakan faktor yang dihubungkan dengan lingkungan atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Salah satu dari faktor eksternal yang cukup mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan adalah *phubbing* atau *phonesnubbing*. *Phonesnubbing* merupakan perilaku seseorang dalam menggunakan *smartphone* secara berlebihan atau ketergantungan dengan *smartphone*. Sekarang zaman telah berubah semua orang seakan menganggap *smartphone* sebagai kebutuhan primer sehingga sering digunakan secara berlebihan yang menimbulkan fenomena *phubbing*. Karyawan sekarang lebih banyak menggunakan *smartphon*nya saat berkerja, sehingga perilaku *phubbing* dapat mempengaruhi apa yang dilakukannya. Seperti halnya dilansir dari strategi hasil riset Gallup menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level engagement yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya, atau 92 % hanya melakukan pekerjaannya dengan itu-itu saja, seperti berangkat, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji di akhir bulan.

Salah satu contoh dari kinerja rendah adalah kejadian kecelakaan kereta komuter line di LA. Kecelakaan kereta yang mengerikan ini terjadi pada september

2009 dan disebut-sebut sebagai kecelakaan kereta yang paling mematikan di Amerika dalam dua dekade terakhir. Usut punya usut, kecelakaan ini disebabkan oleh kelalaian seorang engineer metrolink dalam menghentikan kereta lantaran terlalu asik “bermain” dengan ponselnya. Kesimpulan tersebut didapat setelah penyelidikan menemukan lebih dari 40 pesan singkat dan 4 kali panggilan terekam di ponsel sang engineer selama masa jaga. Termasuk diantaranya satu pesan singkat yang dikirim sang engineer setengah menit sebelum kecelakaan. Meski diduga ada penyebab lain, seperti penggunaan obat terlarang, tapi penggunaan ponsel saat “berkendara” disebut-sebut sebagai alasan utama terjadinya kecelakaan yang menewaskan 25 orang dan menimbulkan kerugian materil lebih dari USD 10 juta (Nur Hamzah, 2014).

Seperti halnya peristiwa yang terjadi gara-gara main ponsel saat bekerja. Seorang wanita harus menanggung akibat fatal, sesaat sebelum terjadi insiden menabrak tabung gas yang menyebabkan kebakaran. Menurut sumber berita MALANGTIMES pada May 24 2018 ini agaknya bisa menjadi sebuah peringatan bagi para pekerja agar tidak bermain ponsel saat bekerja. Sebab, kelalaian akibat bermain ponsel ketika sedang bekerja dapat berakibat fatal. Video yang terekam oleh CCTV menunjukkan seorang perempuan yang sedang berjalan di sebuah ruangan yang sempit sambil bermain ponsel miliknya. Karena terlalu asyik bermain ponsel hingga tak sadar dirinya menabrak sebuah tabung gas. Tabung gas pun terjatuh dan gas menyembur begitu saja dan membuat semua yang ada di ruangan itu panik. Perempuan tersebut tampak menghindari gas yang bocor, sementara rekan lainnya berusaha menyumbat gas yang bocor. Namun nahas, saat seorang pria mencoba

memperbaiki tabung gas tersebut ledakan pun terjadi dan api seketika menjilat seluruh isi ruangan. Pria tersebut sempat terkena api, namun buru-buru dia keluar ruangan tersebut.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa narasumber yang telah bekerja mengenai penggunaan ponsel saat jam bekerja menghasilkan pendapat yang berbeda-beda. dari narasumber yang diwawancarai mengatakan mereka senang menggunakan ponsel saat bekerja dikarenakan mereka bosan jika hanya berfokus pada pekerjaan yang mereka kerjakan jadi mereka mengalihkan kebosanannya pada aktifitas lain yaitu bermain ponsel ataupun *smartphone*. Sedangkan ada yang mengatakan bahwa mereka tidak menggunakan ponsel saat bekerja karena mereka ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mengatakan bahwa menggunakan ponsel saat bekerja akan mengganggu pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini sama dengan yang diungkapkan Turnbull (2010) bahwa seseorang yang banyak menghabiskan waktu untuk mengakses internet, maka dia hanya punya sedikit waktu untuk berkomunikasi dengan orang lain secara nyata

Ronald (2011) mengatakan bahwa penggunaan ponsel oleh karyawan di tempat kerja dan peralatan elektronik lainnya, berbagai perusahaan amerika kehilangan hampir 588 miliar dolar dalam setahun. Jenis gangguan ini selama bekerja membuat karyawan kehilangan fokus mereka dan produktivitas mereka berkurang dan akibatnya mereka tidak dapat memenuhi tenggat waktu proyek mereka sehingga kinerja mereka dianggap menurun oleh perusahaan. Yihong (2010) mengatakan bahwa penggunaan ponsel juga dapat menimbulkan gangguan dalam pekerjaan dan

kinerja karyawan sehingga mempengaruhi produktivitas mereka secara negatif. Ketika seorang karyawan menerima panggilan dan telepon seluler yang berdering, itu akan berdampak negatif pada kinerja dan produktivitasnya, apakah mereka menerima panggilan atau tidak. Karena beberapa detik ketika seseorang memutuskan untuk menerima panggilan telepon atau mengabaikannya sudah cukup untuk memecah konsentrasinya dan perlu waktu untuk kembali bekerja lagi. Jika karyawan dalam jalur produksi maka jeda singkat konsentrasi ini dapat menyebabkan konsekuensi yang sangat negatif berupa penurunan kinerjanya yang mengakibatkan menurun pula hasil kerjanya.

Lebih lanjut Wahla Rabia (2014) mengatakan bahwa menggunakan ponsel selama bekerja berbahaya dan memberi dampak pada menurunnya kinerja dan produktivitas mereka secara negatif sehingga perusahaan menganggap kinerjanya menurun. Dilansir dari *danzierg.com* ditinjau dari indikator kinerja yang berupa kualitas dari hasil, penggunaan *smartphone* secara berlebihan ditempat kerja memang sangat mengganggu konsentrasi, baik bagi si pengguna maupun orang-orang disekeliling yang sedang konsentrasi bekerja. Berdasarkan beberapa penelitian, untuk mengembalikan konsentrasi diperlukan waktu hingga 15 menit. Artinya bila dalam sehari ada 4 kejadian yang mengganggu konsentrasi durasi jam kerja menjadi berkurang 60 menit hanya untuk mengembalikan konsentrasi. Sehingga yang membuat kinerja karyawan dianggap menurun yang seharusnya 60 menit dipergunakan untuk melakukan pekerjaan menjadi terbuang hanya untuk mengembalikan fokus pada pekerjaannya. Sehingga kualitas yang seharusnya dicek

secara teliti akhirnya akan banyak produk yang lalai untuk dilakukan pengecekan kualitas sehingga kualitas yang dihasilkan akan menurun dan mengakibatkan kinerja pegawai dianggap rendah. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Abdul ghofar, dkk (2014) yang mengatakan bahwa penggunaan ponsel untuk menghubungi keluarga, menelpon teman juga dapat membuat gangguan dalam pekerjaan karyawan dan juga mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Karr-Wisniewski & Lu, (2010) menyebutkan bahwa risiko lain yang berhubungan dengan teknologi yang dihadapi organisasi perusahaan adalah kemungkinan kinerja individu yang buruk dikarenakan ketidakcocokan antara tugas dan teknologi yang tidak memadai, karena faktor-faktor kompleksitas dengan diperkenalkannya smartphone yang lebih baru dan lebih canggih

Dilansir dari *danzierng.com* ditinjau dari indikator kinerja berupa ketepatan waktu dari hasil karyawan sekarang lebih banyak menggunakan *gadgetnya* saat bekerja sehingga perilaku phubbing dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bila seorang karyawan/perkerja terlalu sibuk dengan aktivitasnya sendiri seperti menggunakan *smartphone*, tentu banyak pekerjaan terbengkalai. Akibatnya perlu waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda tadi. Bila terus berlanjut, bukan tidak mungkin berdampak langsung pada menurunnya kinerja.

Kirsh, (2000) menjelaskan bahwa hal tersebut terjadi karena kemudahan *smartphone* dalam memperoleh informasi yang banyak sekali bagi pengguna yang akan menyebabkan kebingungan menyaring informasi yang akan dipakai dalam menyelesaikan tugas sehingga waktu yang diperlukan akan semakin lama dalam



penyelesaiannya sehingga dianggap akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Setelah banyaknya informasi yang masuk akan membuat karyawan memiliki pemikiran yang lebih dangkal / kualitas pemikiran yang lebih rendah dikarenakan sulit untuk menyaring informasi yang ada agar sesuai dengan pengerjaan tugas yang diberikan sehingga pengerjaan menjadi lambat dan terjadi penurunan dari kinerja karyawan Herman Miller Inc, (2007).

Jackson, Dawson & Wilson, (dalam Renaud, Ramsay & Hair, 2006) mengatakan penggunaan ponsel tanggap cepat dapat menumbuhkan perasaan produktif bagi karyawan namun, juga dapat mengakibatkan gangguan kepada pengguna serta gangguan terhadap tugas yang seharusnya dapat diselesaikan pada saat email tiba. Hal ini menimbulkan penurunan produktivitas dan konflik dengan kegiatan lain sehingga menurunkan kinerja dari pengguna ponsel tersebut.

Alexander Rodrigues (2011) menjelaskan bahwa pentingnya pemahaman bagaimana kinerja pribadi karyawan ditempat kerja dipengaruhi oleh penggunaan smart phone, karena hal ini berdampak pada produktifitas pekerja dan pada akhirnya untuk probabilitas perusahaan. karyawan yang melakukan kegiatan lain saat bekerja seperti bermain ponsel cerdas seringkali memiliki pemikiran yang lebih dangkal / kualitas pemikiran yang lebih rendah dari pada karyawan yang berfokus untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan yang memiliki pemikiran yang dangkal ini sering melalaikan pekerjaannya hal inilah yang menjadikan produktifitasnya rendah dan hal ini dapat menurunkan kinerjanya, (Herman Miller Inc, 2007).

Leung (2004), mengatakan bahwa individu yang telah diidentifikasi sebagai pengguna dan karyawan yang bermasalah sering menggunakan internet sebagai mekanisme pelarian untuk menghindari kebosanan pikiran atau situasi yang tidak menyenangkan, dengan pengguna tersebut demikian memiliki penguatan negatif berupa *smartphone* saat bekerja hal ini menimbulkan dampak negative bagi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Byun et al (2009) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kecenderungan untuk lebih lama menghabiskan waktu untuk berinteraksi di internet, akan berdampak negative pada akademik dan pekerjaan atau kinerjanya.

Amabile, Hadley, & Krameer, (2002), memaparkan bahwa penurunan kreatifitas yang dialami karyawan yang dikarenakan karyawan terlalu fokus pada *smartphonanya* atau fokus bermain ponsel cerdasnya ini akan berdampak pada penurunan hasil kerjanya hal ini akan mempengaruhi kinerjanya didalam perusahaan. Penggunaan *smartphone* ketika bekerja oleh para karyawan akan mempengaruhi orang tersebut untuk membagi fokusnya Hal ini akan membuat orang tersebut melakukan kesalahan bahkan meningkatkan tingkat kesalahannya, yang akan berdampak pada produktifitas karyawan tersebut dan akan mempengaruhi kinerjanya karena terlalu sering melakukan kesalahan Westbrook, dkk, (2010).

Choliz, dkk. (2010) mengidentifikasi aspek-aspek negatif dari teknologi, termasuk pengembangan pola penggunaan yang bermasalah. *Smartphone* telah dicap berpotensi dan berbahaya bagi kehidupan, karir karena dapat menurunkan kinerja dari seseorang serta akan berakibat pada keluarga. Piotrowski & Wallace (2007)

menyatakan bahwa perilaku *workaholism* pada karyawan juga dapat menyebabkan persaingan antar kolega dan antara pekerja, hal ini yang mengakibatkan lebih banyak karyawan mengembangkan sikap dan perilaku yang serupa yaitu penggunaan *smartphone* saat bekerja hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta berakibat pada hasil kerja dan produktifitasnya.

Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh phonesnubbing terhadap kinerja karyawan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian diatas dapat diambil suatu rumusan masalah yang ingin diteliti yaitu “ apakah ada pengaruh phonesnubbing terhadap kinerja karyawan?”

## **C. Tujuan**

Dari latar belakang diatas, maka maksud dan tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh phonesnubbing terhadap kinerja karyawan

## **D. Manfaat**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan hasil dari penelitian ini mampu dan dapat memberikan pengetahuan dan informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama pada ilmu psikologi, khususnya psikologi industri serta dapat memperluas

ilmu dan pemahaman yang lebih jelas mengenai pengaruh phonesnubbing terhadap kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi karyawan**

Hasil penelitian ini data digunakan sebagai pemahaman baru untuk karyawan agar karyawan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada hal lainnya ketika bekerja.

### **b. Bagi peneliti**

Hasil peneliti ini bermanfaat untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti bahwa ada pengaruh phonesnubbing terhadap kinerja karyawan serta sebagai tambahan wacana dan wawasan baru dalam psikologi industry dan sebagai tambahan wacana dan pengetahuan bagi mahasiswa dan psikologi

