

**PENGARUH *PHONESNUBBING* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA (S1)**

**MIFTAHUL ALFIYAH**

**NIM 201569110020**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN**

**2019**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Phonessnubbing* terhadap Kinerja Karyawan  
Disusun oleh : Miftahul Alfiyah  
NIM : 201569110020  
Fakultas : Psikologi  
Program Studi : Psikologi  
Konsentrasi : Psikologi Industri

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

di depan tim penguji

Pasuruan, 23 Juli 2019



Nurrahmah, S. Psi., M.Si  
NIP. Y. 069.11.09.022

Pembimbing

Lailatuzzahro A. Aulia, S. Psi., M.Psi  
NIP. Y. 069.09.11.026

**TANDA PENGESAHAN**

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS YUDHARTA PASURUAN, PADA :

HARI : SELASA

TANGGAL : 23 JULI 2019

JAM : 14.30

JUDUL : PENGARUH PHONESNUBBING TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN

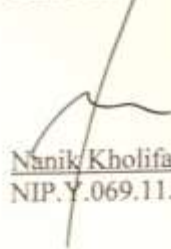
**DINYATAKAN LULUS**

MAJELIS PENGUJI  
PENGUJI UTAMA



Drs. Abdul Amin, M.Psi  
NIP.Y :0690904017

PENGUJI I



Nanik Kholifah, S.Psi., M.Si  
NIP.Y.069.11.09.022

PENGUJI II PEMBIMBING

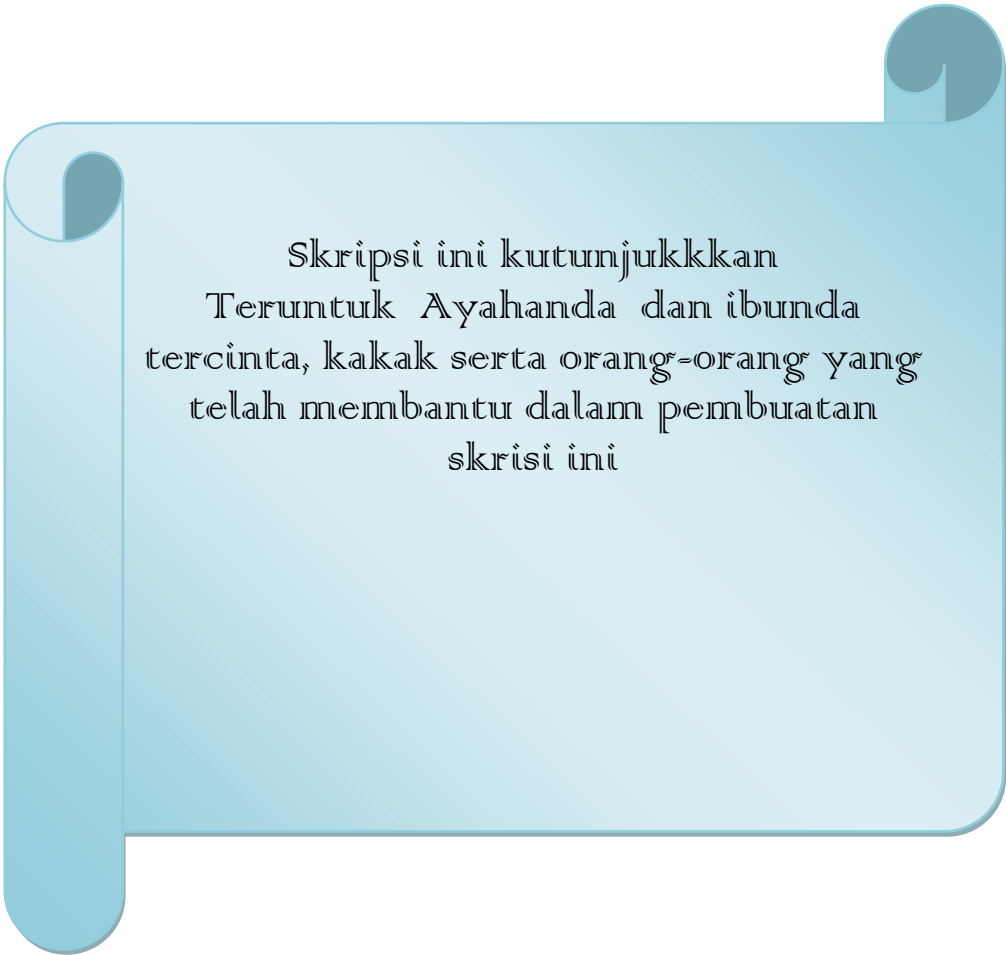


Lailatuzzahro, A.Aulia, S.Psi., M.Psi  
NIP.Y. 069.09.11.026


MENGESAHKAN,  
Dekan Fakultas Psikologi



Dra. Estalita Kelly, M. Si  
NIP.Y. 0690204003



Skripsi ini kutunjukkan  
Teruntuk Ayahanda dan ibunda  
tercinta, kakak serta orang-orang yang  
telah membantu dalam pembuatan  
skripsi ini



Terkadang Orang Pintar Merasa Mampu  
Melakukan Segalanya  
Namun  
Rasa Percaya Diri Itu Bisa Membawanya  
Jatuh Kedalam Kegagalan

Katabijak\_anime

## RINGKASAN/ABSTRAKSI

MIFTAHUL ALFIYAH. Progam Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, 18 Juli 2019. Pengaruh *Phonesnubbing* Terhadap Kinerja Karyawan. Komisi Pembimbing, Lailatuzzahro.A.Aulia, S. Psi., M.Psi

Dalam dunia perindustrian sering kali karyawan menduga bahwa kerja yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan. Bahkan banyak karyawan yang bisa melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan apa yang di harapkan akan tetapi tidak jarang pula terdapat karyawan yang menghasilkan suatu pekerjaan yang tidak sesuai sama sekali dengan harapan yang diinginkan oleh instansi terkait. Kinerja seorang karyawan yang baik dapat dilihat dari hasil yang mereka hasilkan atau tunjukkan seperti: pekerjaan mereka berjalan dengan baik, hasil pekerjaan sesuai dengan harapan, semangat yang tinggi dan mempunyai motivasi untuk lebih baik lagi, dan lain-lain. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor mulai dari faktor individu, faktor internal, faktor eksternal, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan. Akan tetapi yang tidak kalah penting dari semua faktor yang ada adalah faktor eksternal dari karyawan. 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*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *phonesnubbing* terhadap kinerja karyawan di KUD Sumberejo Unit SKT ( Sigaret Kretek Tangan) Sukorejo.

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan di di KUD Sumberejo Unit SKT ( Sigaret Kretek Tangan) Sukorejo. Pengambilan Sampel pada penelitian ini adalah menggunakan *Random sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 87 karyawan, Pengumpulan data menggunakan skala Kinerja Karyawan dan skala *Phonesnubbing*, dengan koefisien liket atau *criterion of internal consistensy* antara 0,30 sampai 0,51 sebanyak 28 aitem dan koefisien reliabilitas sebesar 0,6. Sedangkan skala *Phonesnubbing*, dengan dengan koefisien liket atau *criterion of internal consistensy* antara 0,30 sampai 0,69 sebanyak 25 aitem dan koefisien relibilitas sebesar 0,88.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antar *phonesnubbing* terhadap kinerja karyawan, serta hipotesis yang diajukan diterima. Dengan pada taraf signifikan 1% dimanarxy -0,325 lebih besar dari r-tabel 1% sebesar 0,270. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *phonesnubbing* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, *Phonesnubbing*

## SUMMARY / ABSTRACT

MIFTAHUL ALFIYAH. Psychology Study Program, Faculty of Psychology, University of Yudharta Pasuruan, July 18, 2019. *Effects of Phonesnubbing on Employee Performance*. Advisory Committee, Lailatuzzahro.A.Aulia, S. Psi ., M.Psi

*In the industrial world, employees often suspect that the work done is in accordance with what is expected by the company or agency concerned. In fact, many employees can do their jobs properly and correctly in accordance with what is expected, but not infrequently there are also employees who produce a job that is not appropriate at all with the expectations desired by the relevant agencies. The performance of a good employee can be seen from the results what they produce or show like: their work goes well, the results of the work are in line with expectations, high morale and have the motivation to be better, and so on. High and low employee performance is influenced by several factors ranging from individual factors, internal factors, external factors, psychological factors, and organizational factors. These factors greatly influence the performance produced by employees. However, no less important than all the factors that exist are external factors of the employee. External factors are factors that sufficiently affect the performance of an employee because external factors are factors that are associated with the environment or factors that originate outside of someone. One of the external factors which is enough to influence the performance of an employee is phubbing or phonesnubbing. Phonesnubbing is a person's behavior in using a smartphone in excess or dependence on a smartphone.*

*The purpose of this study was to determine whether there was influence of phonesnubbing on employee performance at Sumberejo KUD Unit SKT (Hand Kretek Cigarette) Sukorejo.*

*The population in this study were all employees at KUD Sumberejo SKT Unit (Hand Kretek Cigarette) Sukorejo. Sampling The sample in this study was using Random sampling. With a total sample of 87 employees, the data collection uses the Employee Performance scale and the Phonesnubbing scale, with a likethe coefficient or criterion of internal consistency between 0.30 to 0.51 as many as 28 items and a reliability coefficient of 0.6. Whereas the Phonesnubbing scale, with a briquette coefficient or criterion of internal consistency between 0.30 to 0.69 as many as 25 items and a reliability coefficient of 0.88.*

*The results of the study indicate that the hypothesis states that there is an influence between graphic -ubbing on employee performance, and the hypothesis proposed is accepted. With a significant level of 1% maneuver -0.325 greater than r-table 1% of 0.270. Thus it can be concluded that phones can affect employee performance.*

*Keywords: Employee performance, Phonesnubbing*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur selaluterpanjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat serata hidayah-Nya, sehinggann penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Harga Diri dengan Adiksi Smartphone pada Remaja”.

Skripsi merupakan salah satu syarat yang harus dilakukan untuk menyelesaikan program sarjana S1. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari banyak pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Romo K. H. Sholeh Bahruddin, Selaku Pengasuh Yayasan Darut Taqwa.
2. Dr. H. Saifullah, M.Hi, Selaku Rektor Universitas Yudharta Pasuruan.
3. Dra. Estalita Kelly, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan.
4. NanikKholifah, S.Psi.,M.Si, Selaku Kaprodi Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan.
5. Lailatuzzahro A.A., S.Psi., M.Psi, Selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa dengan penuh kesabaran dan keteguhan hati membimbing penulis dalam penyusunan skripsi dengan baik dan benar.
6. H. M. Sohib Ketua I KUD Sumber Rejo
7. Nurul Huda, SP selaku direktur MPS Sukorejo
8. Hj. Rusti Widayati, SE selaku Wakil Direktur MPS Sukorejo
9. Anies Mubarak Manager Personalia serta seluruh staf yang berada di MPS Sukorejo



10. Bapak Moch. Mahmud, Ibu Sutria yang senantiasa memberi do'a serta motivasi kepada saya sehingga tetap semangat dan pantang menyerah
11. Kepada kakak- kakak ku M Sholeh Sugianto, Andri Gunawan dan Niswatul Aisyah yang selalu memotivasi dalam mengerjakan skripsi ini
12. Terima kasih kepada Anditya Handoko yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi tersebut serta memberikan dukungan dan semangatnya
13. Terima kasih kepada teman-teman angkatan 2015 yang telah memberikan dukungan dan semangatnya.
14. Semua pihak-pihak yang terlibat dalam pengerjaan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Pasuruan, 18 Juli 2019

Hormat Kami,

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTO .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
3. Indikator Kinerja Karyawan .....	20
B. Pengertian <i>Phonesnubbing</i> .....	22
1. Pengertian <i>Phonesnubbing</i> .....	22
2. Indikator <i>Phonesnubbing</i> .....	23
C. Pengaruh <i>Phonesnubbing</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	25
D. Hipotesis .....	29

### BAB III. METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel.....	30
D. Sumber Data.....	31
E. Instrument Penelitian.....	45
F. Pengumpulan Data.....	46
G. Analisis Data.....	46

### BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data dan Pengujian Hipotesis.....	49
B. Pembahasan.....	52

### BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan.....	58
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA.....	60
---------------------	----

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

3.1	: Blue-print Skala Kinerja Karyawan.....	33
3.2	: Skoring Skala Kinerja Karyawan.....	34
3.3	: Kriteria Reliabilitas Guilford Skala Kinerja Karyawan.....	36
3.4	: Blue-print Pasca Uji Coba Skala Kinerja Karyawan .....	38
3.5	: Blue-print Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	40
3.6	: Skoring Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	41
3.7	: Kriteria Reliabilitas Guilford Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	43
3.8	: Blue-print Pasca Uji Coba Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	45
3.9	: Analisis Varian Regresi Satu-Prediktor dengan Skor Kasar .....	48
4.1	: Ringkasan Korelasi .....	49
4.2	: Ringkasan Analisis Regresi Satu-Prediktor .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

1	: Curriculum Vitae .....	61
2	: Pernyataan Keaslian Tulisan.....	62
3	: Data Perhitungan Validitas Skala Kinerja Karyawan .....	63
4	: Data Perhitungan Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan .....	66
5	: Perhitungan Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan .....	68
6	: Skala Kinerja Karyawan Setelah Uji Coba .....	69
7	: Data Perhitungan Validitas Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	71
8	: Data Perhitungan Reliabilitas Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	74
9	: Perhitungan Reliabilitas Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	76
10	: Skala <i>Phonesnubbing</i> Setelah Uji Coba .....	77
11	: Data Induk Setelah Penelitian Skala Kinerja Karyawan .....	79
12	: Data Induk Setelah Penelitian Skala <i>Phonesnubbing</i> .....	81
13	: Lampiran Tabel Perhitungan Analisis Regres .....	83
14	: Perhitungan Analisis Regresi Satu-Prediktor .....	85