

**PENGARUH KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI SUZUYA  
*HEAD OFFICE* MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**PAULA YULRASYANI LAI ONO DACHI  
18.860.0450**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI SUZUYA  
*HEAD OFFICE* MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area*

**OLEH**

**PAULA YULRASYANI LAI ONO DACHI  
18.860.0450**

**FAKUTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI  
SUZUYA *HEAD OFFICE* MEDAN

NAMA : PAULA YULRASYANI LAI ONO DACHI

NPM : 18.860.0450

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

*u.n. Kapru di*

**Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi**

Pembimbing

**Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

Dekan

**Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog**

Kepala Program Studi

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan 22 Agustus 2024



PAULA YULRAS YANI LAI ONO DACHI  
18.860.0450

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Paula Yulrasyani Lai Ono Dachi  
NPM : 18.860.0450  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI SUZUYA *HEAD OFFICE*  
MEDAN”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Paula Yulrasyani Lai Ono Dachi



## ABSTRAK

### PENGARUH KECANDUAN *SMARTPHONE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI SUZUYA *HEAD OFFICE* MEDAN

OLEH

PAULA YULRASYANI LAI ONO DACHI  
18.860.0450

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian administrasi di Suzuya head office Medan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 60 pegawai serta sampel yang digunakan sebanyak 60 pegawai. Dalam penentuan sampel, teknik yang digunakan adalah teknik total sampling. Teknik digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuesioner, yaitu skala kecanduan *smartphone* dan data dokumentasi kinerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana yang didapatkan hasil t hitung (7.473) dan t tabel (1.670), yang artinya t tabel > t hitung yaitu  $7.473 > 1.670$  sehingga didapatkan hasil terdapat pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapat nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) ialah  $r^2 = 0,438$ . Hal ini memperlihatkan bahwasanya kecanduan *smartphone* mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 43.8%. Berdasarkan perhitungan mean kecanduan *smartphone* pada karyawan administrasi suzuya di head office tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (89,42) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (75). Selanjutnya diketahui bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi, hal tersebut didapat dari data dokumentasi HRD Suzuya Head Office Medan yang menunjukkan nilai mean 87,98

Kata Kunci: Kecanduan *smartphone*, Kinerja, Karyawan

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF SMARTPHONE ADDICTION ON THE PERFORMANCE  
OF ADMINISTRATIVE EMPLOYEES AT SUZUYA HEAD OFFICE  
MEDAN**

**BY:**  
**PAULA YULRASYANI LAI ONO DACHI**  
**18.860.0450**

*The purpose of this study was to determine the effect of smartphone addiction on employee performance among the administrative staff at Suzuya Head Office Medan. This research employed a quantitative method. The population of this study consisted of 60 employees, with the sample also comprising 60 employees. In determining the sample, the technique used was total sampling. The data collection technique utilized a scale, where the psychological scale was in the form of a questionnaire, specifically the smartphone addiction scale and performance documentation data. Based on the results of the analysis using simple regression analysis, the obtained t-count was (7.473) and the t-table was (1.670), meaning that t-table < t-count, i.e., 7.473 > 1.670, indicating that there was an effect of smartphone addiction on employee performance. Based on the calculation of the coefficient of determination, the value of the determination coefficient ( $r^2$ ) was  $r^2 = 0.438$ . This indicated that smartphone addiction contributed 43.8% to employee performance. Based on the calculation of the mean, smartphone addiction among administrative employees at Suzuya Head Office was considered high, based on the empirical average value obtained (89.42), which was greater than the hypothetical average value (75). Furthermore, it was found that employee performance was considered high, as evidenced by the HRD documentation data from Suzuya Head Office Medan, which showed a mean value of 87.98.*

**Keywords:** Smartphone addiction, Performance, Employees



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur tak lupa peneliti hadirkan dalam hati, karena hanya Allah lah peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul “Pengaruh Kecanduan *Smartphone* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Suzuya *Head Office* Medan”. Skripsi ini disusun berdasarkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih kepada bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing peneliti, terima kasih bapak atas masukkan yang telah bapak berikan selama bimbingan. Terima kasih buat ibu Dr. Suryani, Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog, selaku ketua sidang, ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku sekretaris sidang, serta ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku penguji dalam sidang skripsi peneliti. Tidak lupa juga kedua orang tua yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada peneliti dalam proses penulisan skripsi ini. Adek peneliti yang sudah memberikan dukungan kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih buat sahabat peneliti Anggi Yolanda Matondang dan Gita Suci yang sudah memberikan dukungan kepada peneliti selama pengerjaan skripsi ini. Terima kasih kepada pimpinan Suzuya *Head Office* Medan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Suzuya *Head Office* Medan serta terima kasih untuk karyawan bidang administrasi yang sudah bersedia menjadi responden peneliti.

Peneliti memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, 22 Agustus 2024

Paula Yulrasyani Lai Ono Dachi

18.860.0450



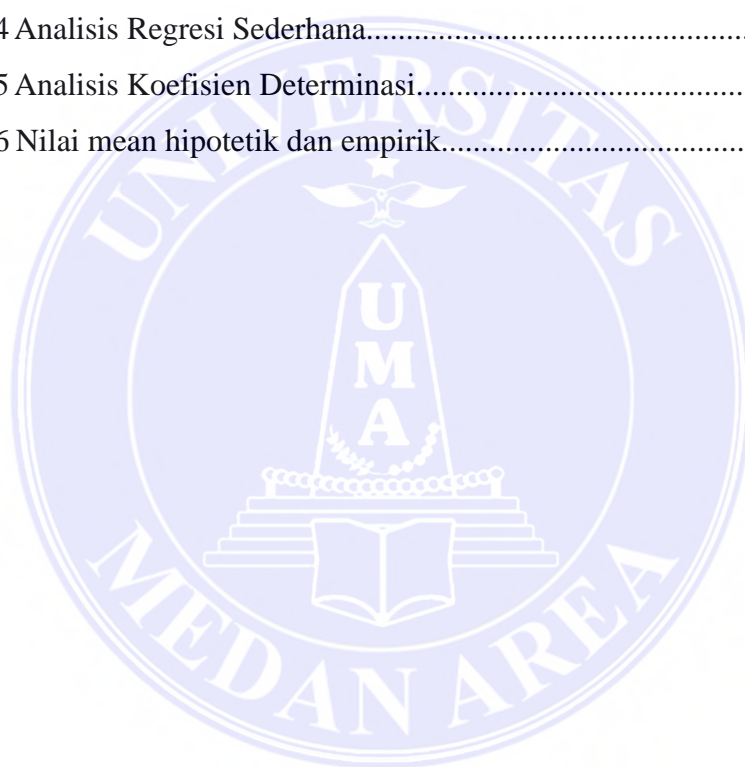
## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>I - PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
<b>II - TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	14
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.1.5 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	22
2.2 Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	23
2.2.1 Pengertian Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	23
2.2.2 Aspek-aspek Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	25
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecanduan <i>Smartphone</i> .....	30
2.2.4 Dampak Ketergantungan <i>Smartphone</i> .....	33
2.3 Karyawan.....	34
2.3.1 Pengertian Karyawan.....	34
2.4 Pengaruh Kecanduan <i>Smartphone</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.5 Kerangka Konseptual.....	37

<b>III - METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	38
3.1.1 Waktu Penelitian.....	38
3.1.2 Tempat Penelitian.....	38
3.2 Alat dan Bahan Penelitian.....	38
3.3 Metodologi Penelitian.....	38
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur.....	39
3.3.3 Metode Analisis Data.....	40
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel.....	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel.....	41
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.5 Prosedur Penelitian.....	42
3.5.1 Persiapan Penelitian.....	42
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian.....	44
<b>IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Hasil Uji Coba Skala Penelitian.....	46
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	47
4.1.3 Hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.....	50
4.2 Pembahasan.....	52
<b>V - SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
5.1 Simpulan.....	55
5.2 Saran.....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2022.....	5
Tabel 3.1 Klasifikasi Populasi Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Penyebaran skala kecanduan smartphone.....	43
Tabel 4.1 Skala kecanduan <i>smartphone</i> setelah uji validitas.....	46
Tabel 4.2 Uji normalitas.....	48
Tabel 4.3 Uji linearitas.....	48
Tabel 4.4 Analisis Regresi Sederhana.....	49
Tabel 4.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.6 Nilai mean hipotetik dan empirik.....	51



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Kurva normal variabel Kecanduan Smartphone.....	52





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi dapat menghantarkan berbagai perkembangan dan kemajuan yang pesat dalam dunia teknologi dan informasi saat ini. Hal ini terbukti dengan semakin pesatnya perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi yang ada di masyarakat. Salah satu perkembangan teknologi di era globalisasi adalah hadirnya *smartphone*. *Smartphone* memiliki harga yang terjangkau, sehingga hampir semua orang dari berbagai kalangan menggunakan *smartphone*. Penggunaan *smartphone* di dunia saat ini sedang meningkat karena banyaknya kemudahan yang ditawarkan oleh *smartphone* pada penggunanya (Wijanarko, 2014).

*Smartphone* yang dimaksud peneliti adalah ponsel pintar yang tidak hanya dapat melakukan panggilan dan mengirim pesan, namun juga dapat mengakses internet dan bukan ponsel biasa yang hanya dapat melakukan panggilan dan mengirim pesan saja. Dari segi ukuran perangkat, ponsel biasa memiliki ukuran yang lebih kecil dan praktis yang digunakan karena fiturnya sederhana. Sedangkan pada *smartphone*, perangkatnya memiliki fungsi yang lebih kompleks dengan permukaan layar sentuh, akses internet dan memiliki sistem operasi yang jauh lebih canggih. Ponsel biasa juga cenderung menggunakan keyboard fisik sedangkan *smartphone* dibekali keyboard layar sentuh. *Smartphone* juga ditunjang koneksi yang lebih beragam dibanding ponsel biasa. Ponsel biasa hanya ditunjang sistem jaringan 0G hingga 2G. Sedangkan pada *smartphone* saat ini telah berkembang hingga 5G dan kemungkinan akan terus meningkat (Ranti, 2022).

Sebagian besar orang tidak bisa jauh dari *smartphone* dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari. Hal ini disebabkan oleh kecanggihan yang ditawarkan *smartphone* tidak hanya untuk berkomunikasi saja, melainkan adanya fitur-fitur yang bisa digunakan sebagai internet, kamera, merekam video, menonton, bermain games, belanja, mendengarkan musik, berolahraga, belajar, dan lain-lain (Bisen & Deshpande, 2016). *Smartphone* juga berperan dalam semua bagian kehidupan karyawan baik lingkungan pribadi dan sosial. Dengan adanya *smartphone*, karyawan mudah berkoordinasi dengan tim dan pimpinannya dengan memanfaatkan beberapa aplikasi yang bisa di download dan digunakan, seperti *WhatsApp*, *Telegram*, *Google Meet* dan *Zoom*. Penerapan *smartphone* yang optimal dapat mempercepat selesainya pekerjaan, sehingga job desk akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan maksimal (Arumugam, 2020).

Namun, dibalik kecanggihan dan kemudahan yang ditawarkan oleh *smartphone*, ada pula dampak negatif bagi kesehatan fisik maupun kesehatan psikis dari penggunaan *smartphone* yang tidak dibatasi. Penggunaan *smartphone* yang berlebihan dapat menyebabkan depresi, kecemasan dan memengaruhi kualitas tidur seseorang (Demirci et al., 2015) Selain itu, penggunaan *smartphone* yang berlebihan juga dapat menyebabkan masalah dengan konsentrasi dan rasa sakit fisik terutama di bagian leher dan pergelangan tangan (Kwon et al., 2013). Penggunaan *smartphone* yang berlebihan yang tidak dapat dikontrol dan dikendalikan dapat menjadi salah satu tanda kecanduan *smartphone* (Kibona & Mgaya, 2015).

Kecanduan *smartphone* adalah suatu bentuk keterikatan atau kecanduan terhadap *smartphone* yang memungkinkan menjadi masalah sosial seperti halnya menarik diri, dan kesulitan dalam performa aktivitas sehari-hari atau sebagai gangguan kontrol impuls terhadap diri seseorang (Kwon et al., 2013). Menurut (Griffiths, 2011), kecanduan *smartphone* adalah ketika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu menggunakan ponsel mereka sehingga mengganggu kehidupan sehari-hari. Selain itu, penggunaan *smartphone* yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan perilaku maladaptif, kinerja yang terganggu di tempat kerja atau di sekolah, berkurangnya interaksi sosial di kehidupan nyata, gangguan mental, perubahan suasana hati dan hubungan dengan orang lain menjadi terganggu.

Keberadaan suatu perusahaan dalam bentuk skala besar dan kecil tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah karyawan yang menyumbangkan pikiran, usaha, energi, bakat, dan kreativitas kepada perusahaan. Karyawan mempunyai peran penting sebagai penggerak sistem dan penggerak operasional dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan diharuskan mengelola sumber daya dengan baik, baik untuk ketersediaan maupun kinerja sumber daya manusia (Soemarsono, 2018).

Suatu perusahaan atau organisasi sangat berharap bahwa karyawan baik secara individu maupun kelompok dapat memperoleh kinerja yang optimal dan sesuai yang diinginkan, hal ini dapat terwujud dengan memiliki sumber daya yang tangguh, berkualitas dan profesional. Perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak juga dalam meningkatnya kinerja perusahaan dan

tujuan perusahaan atau organisasi tersebut dapat dengan mudah diwujudkan (Sinambela, 2012).

Keberhasilan perusahaan dapat diukur menggunakan kinerja karyawan. Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Tingkat pencapaian program kegiatan yang di dalamnya terdapat kebijakan untuk mencapai tujuan, visi, misi, dan sasaran perusahaan seperti yang diuraikan dalam perencanaan strategis perusahaan dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Setiawan, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai Veithzal & Juavani Ella, 2013) yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecakapan komunikasi dan informasi teknologi di antara karyawan dan penggunaan *smartphone* saat bekerja (MacCormick et al., 2012).



Adapun data penilaian kinerja karyawan bagian administrasi Suzuya Head Office Medan selama periode tahun 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2022**

Bulan	Bobot dan Predikat										Jumlah
	81-100	%	80-65	%	64-49	%	48-33	%	32-0	%	
	Sangat Baik		Baik		Cukup		Kurang		Buruk		
Januari	8	13	35	58	13	22	4	7	-	-	60
Februari	8	13	35	58	13	22	4	7	-	-	60
Maret	10	17	38	63	10	17	2	3	-	-	60
April	10	17	38	63	10	17	2	3	-	-	60
Mei	10	17	38	63	10	17	2	3	-	-	60
Juni	10	17	38	63	10	17	2	3	-	-	60
Juli	9	15	36	60	12	20	3	5	-	-	60
Agustus	8	13	35	58	13	22	4	7	-	-	60
September	8	13	35	58	13	22	4	7	-	-	60
Oktober	7	12	33	55	15	25	5	8	-	-	60
November	7	12	33	55	15	25	5	8	-	-	60
Desember	7	12	33	55	15	25	5	8	-	-	60

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan bagian administrasi yang peneliti terima dari HRD Suzuya Head Office Medan selama periode tahun 2022, kinerja karyawan mengalami naik dan turun. Pada Januari 2022, kinerja karyawan yang memiliki predikat sangat baik sebanyak 8 orang, predikat baik sebanyak 35 orang, predikat cukup sebanyak 13 orang dan predikat kurang sebanyak 4 orang. Dan kinerja karyawan mengalami kenaikan selama periode Maret-Juni 2022, kinerja karyawan yang memiliki predikat sangat baik sebanyak 10 orang, predikat baik sebanyak 38 orang, predikat cukup sebanyak 10 orang dan predikat kurang sebanyak 2 orang. Namun, selama periode Oktober-Desember 2022, kinerja karyawan mengalami penurunan yang sangat drastis, kinerja karyawan yang memiliki predikat sangat baik sebanyak 7 orang, predikat baik sebanyak 33 orang, predikat cukup sebanyak 15 orang dan predikat kurang sebanyak 5 orang. Perusahaan menargetkan setiap karyawan setidaknya memiliki predikat kinerja

yang baik. Namun, berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang memiliki predikat sangat baik dan baik berkurang dan predikat cukup dan kurang bertambah.

Setelah mengetahui data penilaian kinerja karyawan bagian administrasi Suzuya Head Office Medan, ternyata HRD menilai kinerja karyawan tersebut dari beberapa aspek, yaitu: (1) kehadiran, karyawan dinilai dari tingkat kehadiran baik itu selalu hadir ataupun sering tidak hadir karena tingkat kehadiran dapat menghamburkan kedisiplinan dan komitmen kerja; (2) ketepatan waktu, karyawan dinilai dari waktu masuk dan keluar kerja karena karyawan yang sering terlambat mengurangi durasi jam kerja dan mengganggu produktivitas; (3) integritas, karyawan dinilai dari kejujuran karena dari hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja; (4) kualitas kerja, karyawan dinilai dari kualitas kerja mereka baik itu dalam kecakapan, keterampilan dan tingkat kompetensi dalam bekerja; (5) sikap, karyawan dinilai dari sikap mereka karena sikap yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif; (6) kefokuskan, karyawan dinilai dari kefokuskan mereka dan diharapkan hanya fokus bekerja bukan melakukan aktivitas lain yang mengganggu kinerja seperti bermain *smartphone* untuk kepentingan pribadi; dan (7) produktivitas, karyawan dinilai dari bagaimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat sebelum deadline.

Namun, peneliti menemukan penyebab dari menurunnya kinerja karyawan dikarenakan adanya kecenderungan kecanduan *smartphone*. Terkait penggunaan *smartphone* di tempat kerja, peneliti juga melakukan observasi di Suzuya Head Office Medan, peneliti melihat banyak karyawan sering menggunakan *smartphone* tidak hanya disaat jam istirahat namun juga saat jam

kerja berlangsung, bahkan beberapa karyawan terlihat hanya memainkan *smartphone* dari awal hingga pulang kerja dan hanya sedikit melakukan pekerjaan. Karyawan menggunakan *smartphone* tidak hanya untuk menghubungi rekan kerja, namun kebanyakan karyawan melakukan *browsing* di internet, menjelajah media sosial, menonton film, belanja *online*, menelepon ataupun video call dengan keluarga maupun pacar. Peneliti juga melihat karyawan sibuk *scrolling* *smartphone* mereka hanya untuk mencari promo makanan dan minuman melalui aplikasi *delivery*.

Bahkan, ketika atasan dari karyawan tersebut sudah menegur untuk tidak terus menerus memainkan *smartphone*, karyawan tetap melanjutkan bermain *smartphone*. Terkadang hal ini membuat karyawan menelantarkan pekerjaannya dan terburu-buru mengerjakannya, sehingga hasil dari pekerjaannya terdapat kesalahan. Peneliti juga melihat ada fenomena kecanduan *smartphone* terhadap karyawan Suzuya Head Office Medan, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang merasa panik dan cemas ketika tidak menemukan *smartphone* mereka ataupun ketika *smartphone* mereka ketinggalan di rumah dan akibat hal ini karyawan tidak bisa berkonsentrasi bahkan tidak semangat melakukan pekerjaan (Observasi, 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan menurun akibat dari penggunaan *smartphone* yang berlebihan pada saat jam kerja bahkan menyebabkan kecanduan. Bagi para karyawan *smartphone* sudah menjadi kebutuhan dan tidak dapat dilepaskan dari kehidupan sehari-hari termasuk saat bekerja, *smartphone* sangat dibutuhkan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain dan membantu pekerjaan namun

karyawan lebih sering menggunakan *smartphone* bukan untuk pekerjaan melainkan untuk hiburan.

Durasi ideal untuk melakukan aktivitas online adalah sepanjang 257 menit atau sekitar 4 jam 17 menit dalam sehari. Dengan durasi itu, peneliti meyakini remaja tak hanya memiliki kemampuan yang mumpuni dalam hal teknologi, tetapi juga bisa bersosialisasi. Diatas 4 jam 17 menit, barulah *smartphone* dianggap mampu mengganggu kinerja otak remaja. Selain itu, gadget dipastikan dapat memicu 'bahaya' pada remaja ketika dipergunakan di akhir pekan (Andrew dalam Rahmadani, et.al 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Würzburg and Nottingham Trent (2016) atas permintaan Kaspersky Lab, tanpa disadari keberadaan *smartphone* benar-benar menurunkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan usia dan gender tersebut menjelaskan bahwa sekitar 26 persen kinerja karyawan akan meningkat ketika berada jauh dari *smartphone* mereka. Penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan penggunaan *smartphone* yang terlalu sering tanpa memberikan batasan waktu yang menyebabkan kecanduan pada karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Eilish Duke dan Christian Montag (2017) berjudul, “Kecanduan *smartphone*, gangguan harian dan produktivitas yang dilaporkan sendiri”, membahas cara-cara dimana *smartphone* memengaruhi produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kecanduan *smartphone* dan secara aktif memeriksa ponsel memiliki kecenderungan untuk menurunkan produktivitas keduanya di tempat kerja dan di rumah.



Dalam penelitian Herdiana, dkk (2020) yang berjudul “Hubungan adiksi *smartphone* terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati tahun 2019”, menyatakan adanya hubungan antara adiksi *smartphone* dengan produktivitas karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan konsentrasi karyawan menurun saat *smartphone* berada di atas meja dan konsentrasi karyawan meningkat saat *smartphone* dipindahkan dari ruangan.

Pada tahun 2023, jumlah pengguna *smartphone* di dunia mencapai 6,92 miliar yang dimana ada sekitar 86,41% dari populasi di dunia (Turner, 2023). Berdasarkan laporan Newzoo, jumlah pengguna *smartphone* tertinggi di dunia dipimpin oleh Cina dengan total 910,14 juta yang mencapai 63,80% dari total penduduknya dan Afrika Selatan berada di posisi terendah dengan total 34,19 juta pengguna *smartphone* yang dimana hanya sekitar 57,1% dari total populasinya. Peningkatan pengguna *smartphone* juga terjadi di Indonesia, hal ini didukung oleh laporan Newzoo yang menyatakan bahwa Indonesia menduduki posisi keempat dengan 192,15 juta pengguna *smartphone* terbanyak, yang dimana mencapai 69,7% dari total populasi di Indonesia (Newzoo, 2023)

Sebuah perusahaan aplikasi Android yang bernama Locket, membayar pemilik *smartphone* untuk menampilkan iklan di layar *lock screen* dan mendapatkan data yang telah dirangkap dari sekitar 150.000 pengguna. Seperti yang telah dilansir oleh BuzzFeed, Locket menemukan hal yang mengejutkan. Ditemukan beberapa kasus yang menunjukkan bahwa pengguna *smartphone* membuka *lock screen* sebanyak 900 kali dalam sehari hanya untuk memeriksa *smartphone*. (Yusuf, 2013).

Dilansir dari artikel Liputan6, ukuran normal secara psikis berapa lama bermain *gadget* dalam sehari masih diperdebatkan. Tapi secara umum, orang mengecek *smartphone* tidak kurang dari 300 hingga 500 kali sehari dan batasan kecanduan *gadget* itu bukan seberapa lama bermain *gadget* tapi seberapa besar hal itu mengganggu pekerjaan atau fungsi yang seharusnya orang tersebut jalani, seperti mengurus keluarga (Septia, 2017).

Berdasarkan teori dan fenomena yang telah dipaparkan di atas, kecanduan *smartphone* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan fenomena yang terjadi di Suzuya Head Office Medan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecanduan *Smartphone* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Suzuya Head Office Medan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang ada pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan bagian administrasi Suzuya Head Office Medan?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan bagian administrasi Suzuya Head Office Medan.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka diajukan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut ada pengaruh kecanduan *smartphone* dengan kinerja karyawan, dengan asumsi semakin tinggi kecanduan *smartphone* maka semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kecanduan *smartphone* maka semakin tinggi kinerja karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pustaka dan bahan masukan bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi kepada karyawan, sehingga mampu mencegah terjadinya kecanduan *smartphone* yang dapat menurunkan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini mampu memberikan kontribusi dan pertimbangan untuk perusahaan dalam melaksanakan pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan komitmen dan hubungan karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih efektif dan optimal.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti selanjutnya, yaitu tentang pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kinerja Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014).

Sementara Nawawi (Widodo, 2015) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Widodo, 2015).

Menurut Byars dan Rue (Riniwati & Harsuko, 2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.



### 2.1.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (Mangkunegara, 2014) terdapat beberapa aspek kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.
- b. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian tidak hanya kemampuan dalam memanfaatkan peralatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja karyawan.
- c. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan padanya.
- d. Ketaatan dinilai dari kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.
- e. Kedisiplinan sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan dan diberikan padanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para karyawan baik persetujuan tertulis, lisan dan berupa peraturan dan kebiasaan.

- f. Kerjasama diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan, menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain at bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h. Kepribadian yaitu menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i. Prakarsa dinilai dari kemampuan untuk berfikir orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
- j. Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan yang menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan sebaiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Rivai Veithzal & Juavani Ella, 2013) faktor yang paling umum muncul dalam penilaian kinerja adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi dan organisasi. Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lainlain.

Dari penjelasan diatas diperoleh kesimpulan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan terdiri dari question, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kedisiplinan, kepemimpinan dan kepribadian.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

#### **a. Kompetensi/Kemampuan**

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

#### **b. Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan

hasil pekerjaan yang bagus.

c. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam pratiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

h. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.



Menurut Simanjutak (Widodo, 2015) kinerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, mulai dari faktor yang bersifat psikologis dan yang bersifat organisasi. Faktor yang bersifat psikologis seperti kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan kepribadian yang dimiliki karyawan, sedangkan faktor yang bersifat organisasi seperti budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

#### **2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator, yaitu:

- a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya indikator dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993) yaitu sebagai berikut:

- d. *Quantity of work*, adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- e. *Quality of work*, adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- f. *Job knowledge*, adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- g. *Creativeness*, adalah keaslian gagasan atau kreatif dan ide yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- h. *Cooperation*, adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- i. *Dependability*, adalah kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- j. *Initiative*, adalah inisiatif, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas

baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

- k. *Personal Qualities*, adalah kualitas pribadi, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

Sedangkan menurut Robbins (2006) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas. (mutu) Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas. (jumlah) Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.
- e. Efisiensi. Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Berdasarkan pemaparan di atas, ada beberapa indikator yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya, kreatifitas yang dimiliki karyawan, inisatif dan kualitas personal dari karyawan itu sendiri.

### 2.1.5 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat beberapa karakteristik kinerja karyawan, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian David Mc. Clelland tentang pencapaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa individu-individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi untuk mencapai kinerja dapat dibedakan dengan yang lainnya dalam 8 (delapan) ciri seperti yang disadur oleh R. Wayne Pace, (2002) sebagai berikut:

- a. Individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan yang moderat
- b. Individu yang memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah dan jika terlalu sulit cenderung kecewa.
- c. Individu yang senang memperoleh umpan balik yang konkret mengenai keberhasilan pekerjaannya.
- d. Individu yang cenderung tidak menyenangi tugas tersebut jika tidak mencapai prestasi sesuai dengan yang diinginkan.
- e. Individu yang lebih senang bertanggung jawab secara personal atas tugas yang dikerjakan.

- f. Individu yang puas dengan hasil bila pekerjaan dilakukan sendiri.
- g. Individu yang kurang istirahat, cenderung inovatif dan banyak berpergian.
- h. Individu yang selalu mencari kemungkinan pekerjaan yang lebih menantang, meninggalkan sesuatu yang lama dan menjadi rutinitas serta berusaha untuk menemukan sesuatu yang baru.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan mampu menghadapi pekerjaan dengan baik, merasa puas akan hasil pekerjaan yang telah dilakukan, karyawan akan lebih suka pekerjaan yang baru atau menantang, memiliki tanggungjawan yang tinggi dan lain sebagainya.

## **2.2 Kecanduan *Smartphone***

### **2.2.1 Pengertian Kecanduan *Smartphone***

*Smartphone* ponsel pintar adalah ponsel yang berfungsi seperti komputer, biasanya memiliki layar yang dapat disentuh, akses Internet, dan sistem operasi yang dapat menjalankan aplikasi. Pengguna dapat mengakses apa pun yang mereka inginkan dengan mudah berkat fitur telepon pintar. Aplikasi yang dapat diakses, seperti permainan yang dapat dimainkan secara *online* atau *offline*, penyimpanan informasi, daftar pekerjaan atau perencanaan, *timer*, kalkulator, *email*, *chatting*, akses video, dan sebagainya (Zulaeha, 2011).

Durasi ideal untuk melakukan aktivitas online adalah sepanjang 257 menit atau sekitar 4 jam 17 menit dalam sehari. Dengan durasi tersebut individu tak hanya memiliki kemampuan yang mumpuni dalam hal teknologi, tetapi juga bisa bersosialisasi. Diatas 4 jam 17 menit, barulah *smartphone* dianggap kecanduan dan mampu mengganggu kinerja otak (Andrew dalam Rahmadani,



et.al 2019)

Kecanduan *smartphone* adalah suatu bentuk keterikatan atau kecanduan terhadap *smartphone* yang memungkinkan menjadi masalah sosial seperti halnya menarik diri, dan kesulitan dalam performa aktivitas sehari-hari atau sebagai gangguan kontrol impuls terhadap diri seseorang (Kwon et al., 2013).

Dalam jurnalnya, Karuniawan & Cahyati (2013) menyebutkan bahwa definisi kecanduan *smartphone* merupakan perilaku penggunaan ponsel secara berlebihan yang dapat dianggap sebagai gangguan kontrol impulsif yang tidak memabukkan dan mirip dengan judi patologis.

Sedangkan Chiu (2014) mengatakan bahwa kecanduan *smartphone* adalah salah satu kecanduan yang memiliki resiko lebih rendah daripada kecanduan alkohol ataupun kecanduan obat-obatan. Perilaku dapat dikatakan sebagai perilaku kecanduan apabila seseorang tidak dapat mengendalikan hasratnya dan menyebabkan dampak negatif pada diri individu yang bersangkutan.

Menurut Lin, dkk (2014) kecanduan *smartphone* hampir sama dengan gangguan obsesif kompulsif dan gangguan kecanduan lainnya. Gangguan fungsional yang terkait dengan kecanduan *smartphone* meliputi distress (stresor dari luar), menghabiskan waktu dengan sia-sia, dan adanya perubahan yang signifikan di rutinitas seseorang, seperti perubahan prestasi, aktivitas sosial atau bahkan hubungan dengan orang lain.

Sedangkan, Griffiths (2011) mengemukakan kecanduan *smartphone* adalah ketika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu menggunakan ponsel mereka sehingga mengganggu kehidupan sehari-hari. Selain itu, penggunaan

smartphone yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan perilaku maladaptif, kinerja yang terganggu di tempat kerja atau di sekolah, berkurangnya interaksi sosial di kehidupan nyata, gangguan mental, perubahan suasana hati dan hubungan dengan orang lain menjadi terganggu.

Kecanduan *smartphone* adalah keterkaitan terhadap *smartphone* yang disertai dengan kurangnya kontrol diri dan memiliki dampak negatif bagi individu (Leung, 2007). Hampir sama dengan gangguan obsesif kompulsif dan gangguan kecanduan lainnya, kecanduan *smartphone* meliputi stressor dari luar, menghabiskan waktu dengan sia-sia, dan adanya perubahan yang signifikan di rutinitas seseorang, seperti perubahan prestasi, aktivitas sosial atau bahkan suatu ikatan atau hubungan dengan orang lain (Lin, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kecanduan *smartphone* adalah keterikatan individu terhadap smartphone yang memiliki dampak negative terhadap individu, seperti memiliki kontrol diri yang rendah untuk melakukan aktivitas sehari-hari.

### **2.2.2 Aspek-aspek Kecanduan *Smartphone***

Kwon, dkk (2013) melakukan penelitian yang mengacu kepada teori Young, diperoleh enam aspek kecanduan smartphone yang tidak jauh berbeda dengan aspek dalam penelitian Young, aspek tersebut yaitu:

- a. *Daily-life disturbance* (gangguan kehidupan sehari-hari) Terdapat beberapa hal yang dapat dikatakan sebagai gangguan kehidupan sehari-hari yaitu: mengabaikan pekerjaan yang telah diberikan, sulit berkonsentrasi di kelas, mengalami sakit kepala ringan, penglihatan kabur, rasa sakit di pergelangan tangan atau belakang leher dan gangguan tidur.

Selain itu, pengguna *smartphone* juga mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi pada kegiatan atau pekerjaan yang sedang dilakukan karena terus memikirkan *smartphone* yang dimilikinya. Akibatnya, individu yang mengalami kecanduan *smartphone* akan mengalami gangguan dalam kehidupan sehari-harinya.

b. *Positive anticipation* (beralih pada kegiatan positif)

Perasaan bersemangat dari pengguna dan menjadikan *smartphone* sebagai sarana untuk mengurangi atau menghilangkan stress dan perasaan hampa tanpa *smartphone*. Bagi sebagian besar pengguna *smartphone*, *smartphone* tidak hanya sebagai alat komunikasi, *games* dan PDA, tetapi juga tetapi juga sebagai hiburan, mengurangi kelelahan, mengurangi rasa cemas dan memberikan rasa aman. Selain itu, uraian sebelumnya memperlihatkan bahwa pecandu *smartphone* akan bergairah dalam penggunaan *smartphone* mereka dan akan menggunakan *smartphone* mereka sebagai alat yang menghilangkan stres.

c. *Withdrawal* (penarikan diri)

Kondisi pengguna *smartphone* merasa tidak dapat mengendalikan, tidak sabar dan resah. Selain itu, *withdrawal* adalah kondisi dimana pengguna *smartphone* mulai terus- menerus memikirkan *smartphone* mereka bahkan ketika mereka tidak harus menggunakannya. Dapat dilihat juga dari penggunaan *smartphone* yang terus-menerus dan merasa marah ketika diganggu saat menggunakannya. Seperti yang dapat kita lihat dari sebelumnya, orang-orang yang kecanduan *smartphone* dapat memperlihatkan ketidaksabaran, kekhawatiran, dan tidak dapat

dikendalikan. saat mereka tidak dapat menggunakan *smartphone* mereka, serta merasa marah sewaktu mereka terganggu ketika sedang menggunakan *smartphone* mereka.

d. *Cyberspace-oriented relationship* (hubungan dengan jaringan sosial)

*Cyberspace oriented relationship* yaitu kondisi dimana seseorang memiliki hubungan pertemanan yang lebih erat dalam jaringan media sosial pada *smartphone* dibandingkan dengan teman di kehidupan yang sebenarnya. Sehingga, ketika pengguna tersebut tidak dapat menggunakan *smartphone*, mereka merasakan kehilangan yang tidak terkendali. Selain itu, pengguna tersebut juga terus-menerus memeriksa *smartphone* mereka. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang yang mengalami kecanduan *smartphone* akan merasa bahwa dirinya memiliki hubungan yang lebih erat dengan jaringan pertemanan yang ada di media sosial dibandingkan di kehidupan nyata.

e. *Overuse* (penggunaan yang berlebihan)

Merujuk pada penggunaan *smartphone* yang berlebihan dan tidak terkendali. Selain itu, penggunaan yang berlebihan menyebabkan pengguna lebih suka meminta bantuan melalui *smartphone*. Penggunaan yang berlebihan juga merujuk pada perilaku di mana seseorang selalu mempersiapkan pengisian daya untuk *smartphone* mereka dan merasa terdorong untuk menggunakannya lagi segera setelah memutuskan untuk berhenti. Menurut penjelasan sebelumnya, kecanduan *smartphone* mengindikasikan penggunaan *smartphone* yang berlebihan.

f. *Tolerance* (toleransi)

Toleransi adalah kondisi dimana pengguna selalu gagal untuk mengendalikan penggunaan *smartphone*. Akibatnya, individu dengan kecanduan *smartphone* akan menunjukkan kegagalan dalam mengendalikan dirinya terhadap penggunaan *smartphone*.

Selanjutnya, aspek-aspek kecanduan *smartphone* menurut Griffiths (2011) adalah sebagai berikut:

a. *Saliency*

Hal ini terjadi ketika suatu aktivitas tertentu menjadi yang paling penting dalam kehidupan sehari-hari. Aktivitas tersebut sangat penting hingga dapat mendominasi pikiran, mendikte emosi seseorang, dan memerankan peran penting dalam kehidupan sehari-hari.

b. *Mood modification*

Hal ini mengacu pada perasaan antisipasi atau kegembiraan yang mendahului dan/atau mengikuti penggunaan *smartphone*. Contoh seperti mendapat pesan dari teman, *tweet* atau video yang lucu, atau besarnya jumlah pengikut atau “suka” dalam postingan di *Instagram* atau *facebook*.

c. Toleransi

Seperti halnya dengan narkoba atau alkohol, membahas perilaku akan peningkatan “dosis” untuk mencapai keinginan “tinggi”. Penelitian menunjukkan bahwa semakin seseorang menggunakan *smartphone* semakin mereka ingin lebih menggunakannya lagi. Peningkatan dari penggunaan fungsi *smartphone* dapat dipastikan membuat seseorang



lebih bergantung pada *smartphone* itu sendiri.

d. Gejala kekambuhan

Perasaan stress, lekas marah, kecemasan, putus asa, dan bahkan panik dapat sering muncul ketika seseorang terpisah dari *smartphone* mereka. Contohnya terdapat penelitian yang melakukan percobaan pada mahasiswa dengan cara membuat mahasiswa tersebut untuk meninggalkan *smartphone* selama 24 jam. Hal pertama yang dirasakan oleh mahasiswa (subjek) tersebut adalah perasaan yang mengerikan dari isolasi dan kesepian yang mulai mendominasi pikiran. Pada siang hari peningkatan rasa cemas mulai muncul. Setelah itu perasaan cemas dan lekas marah akan muncul. Lalu gejala penarikan (*withdrawal*) akan muncul. Ketergantungan subjek pada *smartphone* telah menyebabkan gejala fisik dari gejala penarikan. Salah satu subjek mengatakan bahwa dia merasakan “gejala gemetar” sepanjang hari.

e. Konflik

Merupakan hal yang sangat sering terjadi pada seseorang yang kecanduan *smartphone*. *Smartphone* mengganggu produktivitas seseorang dalam bekerja atau kemampuan seseorang dalam berkonsentrasi dalam belajar. Contohnya seperti ketika kita sedang memulai percakapan sedangkan teman kita sedang sibuk dengan *smartphone* mereka sendiri dan tidak mendengarkan percakapan.

f. Kambuh

Kecenderungan kambuh sering muncul ketika seseorang mengakui bahwa penggunaan *smartphone* dapat merusak kehidupan sehari-hari

dan kesejahteraan, tetapi tidak bisa menghentikannya ketika kita mencoba.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa aspek untuk mengetahui individu mengalami kecanduan smartphone, namun yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur kecanduan smartphone adalah *daily life disturbance, positive anticipation, withdrawal, cyberspace oriented relationship, overuse, tolerance*.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kecanduan Smartphone

Menurut Yuwanto (2010) dalam penelitiannya mengenai *mobile phone addict*, terdapat beberapa faktor penyebab kecanduan ponsel yaitu:

#### a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang menggambarkan karakteristik individu. Kerentanan individu mengalami kecanduan ponsel dapat diprediksi dari tingkat *sensation seeking* yang tinggi (individu yang memiliki tingkat *sensation seeking* yang tinggi cenderung lebih mudah mengalami kebosanan dalam aktivitas yang sifatnya rutin), self-esteem yang rendah, kepribadian ekstraversi yang tinggi, pengendalian diri yang rendah, kebiasaan menggunakan telepon genggam yang tinggi, *expectancy effect* yang tinggi, dan kesenangan pribadi yang tinggi

#### b. Faktor Situasional

Faktor situasional adalah faktor yang menyebabkan seseorang menggunakan ponsel mereka untuk merasa nyaman secara psikologis dalam situasi yang tidak nyaman. Ponsel dapat menyebabkan tingginya tingkat stres, kesedihan, kesepian, kecemasan dan *leisure boredom* (tidak

adanya kegiatan saat waktu luang).

c. Faktor social

Faktor sosial adalah faktor penyebab kecanduan ponsel sebagai sarana berinteraksi dan menjaga kontak dengan orang lain. Faktor ini terdiri atas *mandatory behavior* dan *connected presence* yang tinggi. *Mandatory behavior* mengarah pada perilaku yang harus dilakukan untuk memuaskan kebutuhan berinteraksi yang distimulasi atau didorong dari orang lain. *Connected presence* lebih didasarkan pada perilaku berinteraksi dengan orang lain yang berasal dari dalam diri.

d. Faktor eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri individu, faktor ini terkait dengan tingginya paparan media tentang ponsel dan fasilitasnya.

Terdapat faktor yang mempengaruhi kecanduan smartphone menurut Kwon, dkk (2013). Diantaranya adalah gangguan dalam kehidupan sehari-hari, penggunaan smartphone tetap dilakukan walaupun terdapat gangguan dalam kehidupan sehari-hari seperti masalah fisik, sosial, atau psikologis yang sering timbul dan kemungkinan besar disebabkan atau diperburuk dengan penggunaan smartphone.

Agusta (2016) mengemukakan ada empat faktor penyebab kecanduan *smartphone*, yaitu:

a. Faktor Internal. Faktor ini terdiri atas faktor-faktor yang menggambarkan karakteristik individu, yaitu :

1. Tingkat sensation seeking yang tinggi. Sensation seeking atau biasa disebut pencarian sensasi adalah sifat yang didefinisikan sebagai

kebutuhan-kebutuhan yang beragam, baru, dan sensasi-sensasi kompleks serta keinginan untuk mengambil resiko, baik secara fisik maupun secara sosial.

2. Self-esteem yang rendah. Self esteem itu sendiri adalah evaluasi diri individu terhadap kualitas atau keberhargaan diri sebagai manusia.
  3. Kepribadian ekstraversi yang tinggi.
  4. Kontrol diri yang rendah, kontrol diri adalah kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan langkah-langkah dan tindakannya untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Faktor Situasional. Faktor ini terdiri atas faktor-faktor penyebab yang mengarah pada penggunaan ponsel sebagai sarana membuat individu merasa nyaman secara psikologis ketika menghadapi situasi yang tidak nyaman. Dalam hal ini individu akan cepat bertindak ketika berada pada situasi yang tidak nyaman dan merasa terganggu aktivitas bila ada situasi yang tidak diinginkan dan mengalihkan perhatian pada ponsel.
- c. Faktor Sosial, terdiri atas faktor penyebab kecanduan smartphone sebagai sarana berinteraksi dan menjaga kontak dengan orang lain. Dalam hal ini individu selalu menggunakan ponsel untuk berinteraksi dan cenderung malas untuk berkomunikasi secara langsung dengan individu yang lain.
- d. Faktor Eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor ini terkait dengan tingginya paparan media tentang ponsel dan berbagai fasilitasnya. Hal ini membahas bagaimana besarnya pengaruh media dalam mempengaruhi individu untuk memenuhi

kebutuhan akan ponsel.

Berdasarkan pemaparan di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi individu kecanduan *smartphone* ada 4 yaitu, faktor internal, faktor situasional, faktor sosial dan faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut yang sering membuat individu menjadi kecanduan terhadap *smartphone*.

#### **2.2.4 Dampak Ketergantungan Smartphone**

Dalam menggunakan *smartphone* terdapat banyak efek positif dan efek negatif. Ada dua efek negatif bagi pengguna *smartphone* yaitu kesehatan fisik dan kesehatan psikis. Pada kesehatan fisik akan terjadi gangguan pada penglihatan (mata kering, sakit kepala, pandangan kabur, gangguan pendengaran dan kelainan postur tubuh), sedangkan dampak negatif bagi kesehatan psikis yaitu menimbulkan kecanduan atau ketergantungan yang dapat mengurangi produktivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan Gamadaz (2015), selain memiliki pengaruh baik, *smartphone* juga mengurangi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan lebih sering memainkan *smartphone* mereka daripada menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Menurut Nafisa (2017) terdapat tiga dampak-dampak negatif terhadap penggunaan *smartphone* berlebihan, yaitu:

##### 1) Resiko terkena radiasi

Penggunaan *smartphone* secara berlebihan dapat rentan terkena radiasi, terutama pada anak kecil. Pancaran sinar dari layar *smartphone* sangat membahayakan kesehatan perkembangan sistem saraf.



## 2) Kecanduan

Bagi beberapa orang, *smartphone* adalah kebutuhan mendasar. Karena *smartphone* dan individu tidak dapat dipisahkan, hal tersebut dapat menuntun pada kecanduan, terutama pada individu yang hobi bermain *games*. Kecanduan ini membuat orang lebih jarang berinteraksi dengan orang lain.

## 3) Lambat dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaan

Kemampuan otak untuk menerima informasi dapat terpengaruh dari kebiasaan seseorang menggunakan *smartphone*. Salah satu contohnya adalah saat bekerja di kantor. Kurangnya konsentrasi membuat orang-orang sulit menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, penggunaan *smartphone* yang berlebihan menyebabkan seseorang malas melakukan pekerjaan mereka sehingga produktivitas kerja pun menurun.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat banyak dampak khususnya dampak negative dalam ketergantungan *smartphone*, yang paling sering terjadi adalah mengalami penurunan kesehatan fisik seperti mata mudah lelah, sakit kepala, pandangan kabur, gangguan pendengaran dan kelainan postur tubuh, sedangkan dampak negatif bagi kesehatan psikis yaitu menimbulkan kecanduan atau ketergantungan yang dapat mengurangi produktivitas kerja.

## 2.3 Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Karyawan

Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

masyarakat.

Menurut Hasibuan (2019), karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Sedangkan, Abadi dan Latifah (2016) mengatakan karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut. Karyawan merupakan individu yang dipekerjakan oleh pemilik usaha untuk melakukan pekerjaan tertentu. Karyawan dikerjkan oleh pemilik usaha setelah hasil proses melamar kerja dan wawancara sesuai pemilihannya (Heathfield, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan, karyawan ialah seseorang yang dipekerjakan oleh orang lain untuk menghasilkan barang atau jasa lewat proses penyeleksian untuk mendapatkan upah tertentu.

#### **2.4 Pengaruh Kecanduan *Smartphone* terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecakapan komunikasi dan informasi teknologi di antara karyawan dan penggunaan *smartphone* saat bekerja (MacCormick et al., 2012).

Menurut (Griffiths, 2011), kecanduan *smartphone* adalah ketika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu menggunakan ponsel mereka sehingga mengganggu kehidupan sehari-hari. Selain itu, penggunaan *smartphone*

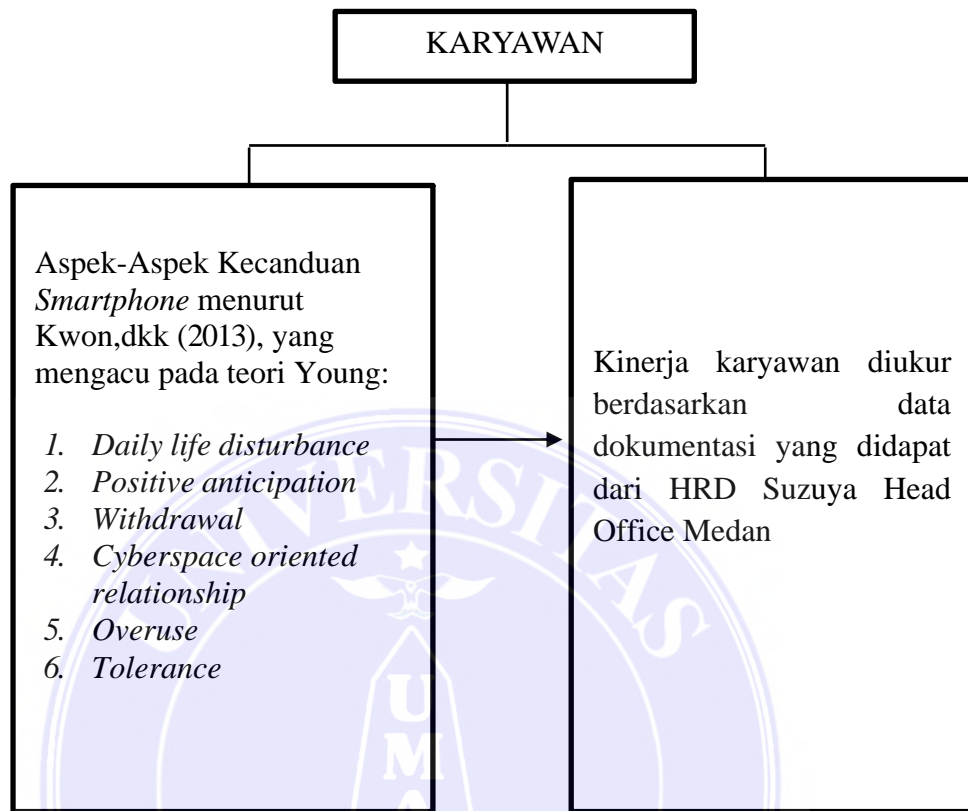
yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan perilaku maladaptif, kinerja yang terganggu di tempat kerja atau di sekolah, berkurangnya interaksi sosial di kehidupan nyata, gangguan mental, perubahan suasana hati dan hubungan dengan orang lain menjadi terganggu.

Dalam penelitian Herdiana, dkk (2020) yang berjudul “Hubungan adiksi *smartphone* terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati tahun 2019”, menyatakan adanya hubungan antara adiksi *smartphone* dengan produktivitas karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan konsentrasi karyawan menurun saat *smartphone* berada di atas meja dan konsentrasi karyawan meningkat saat *smartphone* dipindahkan dari ruangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Universitas Würzburg and Nottingham Trent (2016) atas permintaan Kaspersky Lab, tanpa disadari keberadaan *smartphone* benar-benar menurunkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan usia dan gender tersebut menjelaskan bahwa sekitar 26 persen kinerja karyawan akan meningkat ketika berada jauh dari *smartphone* mereka. Penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan penggunaan *smartphone* yang terlalu sering tanpa memberikan batasan waktu yang menyebabkan kecanduan pada karyawan

Berdasarkan uraian yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa kecanduan *smartphone* sangat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, dengan kata lain apabila karyawan tidak dapat mengendalikan penggunaan *smartphone* bahkan sampai terjadi kecanduan maka kinerja karyawan akan menurun dan hal ini dapat merugikan perusahaan dan bahkan karyawan itu sendiri.

## 2.5 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

##### 3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Juni 2023 sampai dengan tanggal 06 Juli 2023 pada karyawan administrasi di Suzuya Head Office. Karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

##### 3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian diadakan di PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya) Head Office yang beralamat di jalan T.B. Simatupang No. 187 Kel. Sunggal Kec. Medan Sunggal Kota Medan

#### 3.2 Alat dan Bahan Penelitian

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan satu skala, yaitu skala kecanduan smartphone, sedangkan data kinerja karyawan di dapat berdasarkan data dokumentasi dari HRD Suzuya *Head Office* Medan.

#### 3.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini akan digunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data



bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (dalam Sugiyono, 2016).

### 3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguantifikasi informasi yang diberikan oleh suatu subyek dalam menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang telah dirumuskan ke dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat satu skala yaitu kecanduan *smartphone*, sedangkan kinerja karyawan diambil berdasarkan data dokumentasi dari HRD.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (Sugiyono, 2013). Suatu alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Sebuah alat ukur dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengetahui nilai validitas dari data kuesioner pada masing-masing item atau butir pertanyaan, akan digunakan program SPSS untuk mengolah data dalam kuesioner tersebut.

#### **b. Reliabilitas**

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap asas (ajeg) bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama (Azwar, 2015).

Ada beberapa jenis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian, namun yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Alpha Cronbach, karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Kuesioner atau angket dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach alpha minimal 0,7.

#### **3.3.3 Metode Analisis Data**

Metode analisa data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Alasan peneliti ingin menggunakan analisis regresi linier sederhana karena metode ini bertujuan untuk mencari pengaruh antara variabel terikat (Y) dengan satu variabel bebas (X). Sebelum diajukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan terhadap variabel-variabel penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS 23 for windows.
- b. Uji Linearitas. Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan program SPSS 23 for windows.

### 3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi Suzuya Head Office Medan yang berjumlah 60 orang. Adapun klasifikasi populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Klasifikasi Populasi Penelitian**

	Bagian	Jumlah
Administrasi	Finance	12
	Biaya	11
	Penjualan	11
	Pembayaran SW	13
	Pembayaran DS	13
Total		60

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi di Suzuya Head Office Medan yang berjumlah 60 orang.

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* seluruh karyawan bagian administrasi di Suzuya Head Office Medan. *Total sampling* adalah teknik pengambilan data dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh sebab itu yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian administrasi di Suzuya Head Office Medan yang berjumlah 60 orang

## **3.5 Prosedur Penelitian**

### **3.5.1 Persiapan Penelitian**

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### **a. Persiapan administrasi**

Penelitian diadakan di PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya) Head Office yang beralamat di jalan T.B. Simatupang No. 187 Kel. Sunggal Kec. Medan Sunggal Kota Medan. Penelitian dilakukan pada tanggal 27 Juni 2023 sampai tanggal 30 Juni 2023. Peneliti melaksanakan penelitian setelah mendapatkan izin dari koordinator pihak perusahaan yang kemudian diakhiri dengan keluarnya surat selesai penelitian yang menerangkan bahwasanya benar peneliti telah selesai

pengambilan data penelitian di Universitas Medan Area.

## b. Persiapan alat ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kecanduan smartphone dan skala kinerja yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek kedua variabel.

### 1. Skala Kecanduan *Smartphone*

Kecanduan *smartphone* dapat diukur berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan dalam penelitian (Kwon et al., 2013) yang mengacu pada teori Young, yaitu: *daily life disturbance*, *positive anticipation*, *withdrawal*, *cyberspace oriented relationship*, *overuse*, *tolerance*. Skala ini terdiri dari 36 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 18 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 18 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2 Penyebaran skala kecanduan smartphone**

Aspek-aspek	Indikator	Item Pernyataan		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Daily life disturbance</i>	Tidak dapat berkonsentrasi, Mendominasi pikiran, Menghabiskan banyak waktu	1,2,3	4,5,6	6
<i>Positive anticipation</i>	Merasa bersemangat dan senang, Merasa tenang dan nyaman, Menyingkirkan stres	7,8,9,10	11,12,13,14	8
<i>Withdrawal</i>	Merasa tidak tahan, Merasa gelisah, dan Mudah marah	15,16,17	18,19,20	6
<i>Cyberspace-oriented relationship</i>	Merasa senang berhubungan dengan orang lain melalui smartphone dan Merasa kehilangan saat tidak menggunakan smartphone	21,22,23,24	25,26,27,28	8
<i>Overuse</i>	Lebih memilih untuk melakukan pencarian menggunakan smartphone dan Selalu menyiapkan pengisian daya	29,30	31,32	4
<i>Tolerance</i>	Integritas bertambah dan Gagal menggunakan smartphone	33,34	35,36	4
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>



## 2. Pengukuran Kinerja

Dalam penelitian ini, untuk mengukur kinerja karyawan digunakan data dokumentasi terkait penilaian kinerja karyawan yang didapatkan langsung dari HRD Head Office Suzuya. Dimana, dalam mengukur kinerja karyawan, pihak Suzuya telah memiliki aspek-aspek atau indikator-indikator yang hendak dinilai terkait kinerja karyawan Suzuya.

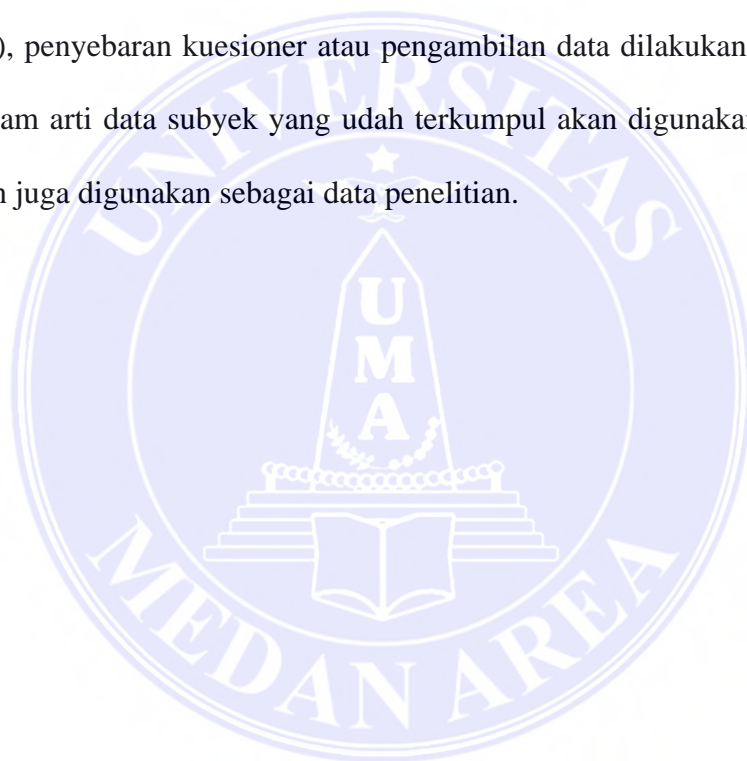
### 3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Juni 2023 sampai dengan tanggal 06 Juli 2023 pada karyawan administrasi di Suzuya Head Office. Karyawan yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 60 karyawan dengan menyebarkan skala secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala kecanduan *smartphone*, dan kinerja karyawan langsung pada program *Microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah kecanduan *smartphone* dan variabel terikat (Y) adalah kinerja.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke

program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah pegawai di kantor dinas perhubungan kota medan dan tidak ditemukan sampel lain sesuai dengan karakteristik pada kantor dinas yang lain. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka adapun yang menjadi kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis regresi sederhana yang didapatkan hasil  $t$  hitung (7.473) dan  $t$  tabel (1.670), yang artinya  $t$  tabel  $>$   $t$  hitung yaitu  $7.473 > 1.670$  sehingga didapatkan hasil terdapat pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi terlihat bahwasanya ada pengaruh kecanduan *smartphone* terhadap kinerja karyawan yang mana nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) ialah  $r^2 = 0,438$ . Hal ini memperlihatkan bahwasanya kecanduan *smartphone* mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 43.8%.
3. Berdasarkan perhitungan mean kecanduan *smartphone* pada karyawan administrasi Suzuya di head office tergolong tinggi, berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (89,42) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (75). Selanjutnya diketahui bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi, hal tersebut didapat dari data dokumentasi HRD Suzuya Head Office Medan yang menunjukkan nilai mean 87,98.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 5.2.1 Bagi Pegawai

Diharapkan karyawan administrasi meningkatkan kinerja dengan membagi waktu untuk bekerja dan menggunakan *smartphone*, seperti ketika jam kerja karyawan fokus untuk mengerjakan pekerjaan, abaikan semua hal-hal yang mengganggu terlebih pada penggunaan *smartphone* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

### 5.2.2 Bagi Suzuya

Diharapkan perusahaan mampu mengontrol karyawan untuk tetap fokus dalam bekerja agar tidak terjadi penurunan kinerja, seperti memberikan peringatan berupa teguran ketika karyawan menggunakan *smartphone* bukan untuk kepentingan pekerjaan.

### 5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya diharapkan untuk meneliti dengan variabel independen lain yang berkontribusi pada kinerja pegawai, karena variabel kecanduan *smartphone* sudah memberikan kontribusi, sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan pada kinerja karyawan dalam berbagai variabel yang lain. Selain itu, diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti di lokasi yang berbeda dengan sampel penelitian yang lebih banyak dan yang memiliki karakteristik sampel yang sama atau berbeda, agar memiliki hasil yang beragam dan memberikan pembahasan lebih luas lagi terkait kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arumugam, C. T. (2020). Disconnect to reconnect. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 56(10), 16–38.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi 2). Pustaka Belajar.
- Bisen, S., & Deshpande, Y. (2016). An analytical study of smartphone addiction among engineering students: a gender differences. *The International Journal of Indian Psychology*, 4(1), 70–83.
- Chiu, S. I. (2014). The relationship between life stress and smartphone addiction on Taiwanese university student: a mediation model of learning self efficacy and social efficacy. *Computers In Human Behavior*, 34, 49–57.
- Demirci, K., Akgonul, M., & Akpinal, A. (2015). Relationship of smartphone use severity with sleep quality, depression, and anxiety in university students. *Journal of Behavioral Addictions*, 4(2), 85–92.
- Duke, É. & Montag, C. (2017). Smartphone addiction, daily interruptions and self-reported productivity. *Addictive Behaviors Reports*, 6, 90–95. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2017.07.002>
- Gamadaz. (2015). *Pengaruh gadget terhadap produktivitas karyawan*. Gamadaz.Com. <https://gamadaz.com/gadget-pada-produktivitas-karyawan/>
- Griffiths, M. D. (2011). Online social networking and addiction a review of the psychological literature. *Inter J Environ Res Pub Health*, 8(9), 28–52.
- Herdiana, Asnifatima, A., & Listyandini, R. (2020). Hubungan adiksi smartphone terhadap persepsi produktivitas kerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati tahun 2019. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 3(4), 348–359.
- Jeghesta, M. (2016, September 3). *Riset: smartphone turunkan produktivitas kerja karyawan*. Sindonews.Com. <https://otomotif.sindonews.com/berita/1136422/183/riset-smartphone-turunkan-produktivitas-kerja-karyawan>
- Karuniawan, A., & Cahyati, I. Y. (2013). Hubungan antara akademik stress dengan smartphone addiction pada mahasiswa pengguna smartphone. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2, 16–20.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo.
- Kibona, L., & Mgaya, G. (2015). Smartphone's effects on academic performance of higher learning students. *Journal of Multidisciplinary Engineering Science and Technology (JMEST)*, 2(2), 777–784.
- Kwon, M., Kim, D., Cho, H., & Yang, S. (2013a). The smartphone addiction: development and validation of a short version for adolescents (SAS-SV). *Plos One*, 8(12), 1–7.



- Kwon, M., Kim, D.-J., Cho, H., & Yang, S. (2013b). The Smartphone Addiction Scale: Development and Validation of a Short Version for Adolescents. *PLoS ONE*, 8(12), 1–7. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0083558>
- Leung, L. (2007). Leisure boredom, sensation seeking, self-esteem, addiction symptoms and patterns of mobile phone use. In E. Korini, S. Utz, M. Tanis, & S. Barnes (Eds.), *Mediated interpersonal communication*. New York: Routledge.
- Lin, Yu-Hsuan, Chang, L., Lee, Y., Tseng, H., Kuo, T. B. J., & Chen, S. (2014). Development and validation of the smartphone addiction inventory (SPAI). *Plos One*, 9, 1–5.
- MacCormick, J. S., Dery, K., & Kolb, D. G. (2012). Engaged or just connected? Smartphones and employee engagement. *Organizational Dynamics*, 41(3), 194–201.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nafisa, A. Z. (2017). *Dampak positif dan negatif penggunaan gadget*. Bangsaonline.Com. <http://m.bangsaonline.com/berita/34453/dampak-positif-dan-negatif-penggunaan-gadget?browsefrom=mobile>
- Newzoo. (2023). *Top countries by smartphone users*. Newzoo. <https://newzoo.com/insights/rankings/top-countries-by-smartphone-penetration-and-users>
- Ranti, S. (2022, February 28). *Telepon seluler dan smartphone tidak sama, ini bedanya*. Kompas.Com. <https://amp.kompas.com/tekno/read/2022/02/28/16450027/telepon-seluler-dan-smartphone-tidak-sama-ini-bedanya>
- Riadi, E. (2006). *Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS*. CV. Andi Offset.
- Riniwati, & Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Rivai Veithzal, & Juavani Ella. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Indonesia.
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Septia, U. (2017, November 3). *Apa Batasan Seseorang Bisa Dibilang KecanduanGadget?* Liputan6. <https://www.liputan6.com/amp/3149985/apa-batasan-seseorang-bisa-dibilang-kecanduan-gadget>
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi*. Graha Ilmu.
- Soemarsono. (2018, October 19). *SDM (Sumber Daya Manusia) Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. KPPN Palangkaraya. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. CV.
- Turner, A. (2023). *How many smartphones are in the world?* Bankmycell.Com. <https://www.bankmycell.com/blog/how-many-phones-are-in-the-world#1579705085743-b3697bdb->
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia* (Cetakan Kedua). Pustaka Pelajar.
- Wijanarko, K. S. (2014). Pengaruh nilai pelanggan terhadap kepuasan serta dampaknya terhadap loyalitas menggunakan smartphone Samsung Galaxi Series di Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 2(7), 34–46.
- Yusuf, O. (2013). *Seberapa sering ponsel ditengok dalam sehari?* Kompas.Com. <https://amp.kompas.com/tekno/read/2013/10/10/1022047/seberapa-sering-ponsel-%20ditengok-dalam-sehari>
- Yuwanto, L. (2010). *Mobile Phone Addict*. Universitas Surabaya. <https://www.ubaya.ac.id/2010/10/11/mobile-phone-addict/>
- Zulaeha. (2011). *Preferensi terhadap merk pada konsumen dalam pembelian smartphone* [Skripsi (tidak diterbitkan)]. Universitas Indonesia.



## LAMPIRAN

### Data Penelitian *Kecanduan Smartphone*

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	Jumlah
1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	1	4	3	1	3	3	87
2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	63
3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	93
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	90
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	69
6	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	87
7	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	66
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	3	98
9	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	86
10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	70
11	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	82
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	65
13	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	93
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	95
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	70
16	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	85
17	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	69
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3	98
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	86
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	73
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	2	87
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	69
23	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	1	2	3	95
24	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	4	93
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	71



26	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	84					
27	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	69					
28	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	97			
29	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	84				
30	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72				
31	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	1	3	2	79			
32	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	62
33	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	92			
34	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	101			
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72			
36	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	85			
37	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	67					
38	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	1	3	3	99			
39	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	83			
40	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	70			
41	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	90		
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	97			
43	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	100			
44	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	92			
45	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	96	



46	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	4	1	4	3	1	3	3	87		
47	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	63	
48	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	4	93
49	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	90
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	69	
51	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	87
52	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	66	
53	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	3	98
54	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	86
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	70
56	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	82	
57	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	65
58	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	93
59	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	3	2	95
60	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	70





## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/9/24

64

## Data Penelitian Kinerja Karyawan



### DAFTAR HASIL REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA ADMINISTRASI SUZUYA HEAD OFFICE PERIODE JUNI – DESEMBER 2023

No	Bagian	Aspek Kinerja yang di Ukur							Nilai Akhir	Keterangan
		K	KW	I	KK	S	KF	P		
1	Finance	70	72	74	77	80	82	86	77.3	Baik
2	Finance	78	79	80	82	86	89	91	83.6	Sangat Baik
3	Finance	72	74	75	76	79	82	86	77.7	Baik
4	Finance	78	79	81	84	86	88	91	83.9	Sangat Baik
5	Finance	77	78	80	83	85	87	89	82.7	Sangat Baik
6	Finance	75	79	81	84	87	89	93	84.0	Sangat Baik
7	Finance	73	75	79	81	83	86	87	80.6	Baik
8	Finance	70	73	76	79	82	84	86	78.6	Baik
9	Finance	76	77	79	82	84	86	90	82.0	Sangat Baik
10	Finance	77	79	81	84	87	89	92	84.1	Sangat Baik
11	Finance	73	76	78	82	85	87	90	81.6	Sangat Baik
12	Finance	70	74	76	79	82	85	88	79.1	Baik
13	Biaya	70	75	77	80	82	84	88	79.4	Baik
14	Biaya	71	74	77	81	84	86	89	80.3	Baik
15	Biaya	73	75	78	80	82	85	87	80.0	Baik
16	Biaya	75	78	80	82	84	88	90	82.4	Sangat Baik
17	Biaya	73	74	76	79	83	87	89	80.1	Baik
18	Biaya	72	74	78	80	83	85	89	80.1	Baik
19	Biaya	78	79	80	83	85	87	90	83.1	Sangat Baik
20	Biaya	73	75	77	79	82	84	90	80.0	Baik
21	Biaya	70	73	75	78	80	82	87	77.9	Baik
22	Biaya	70	74	77	79	82	85	88	79.3	Baik
23	Biaya	71	72	76	79	82	86	90	79.4	Baik
24	Penjualan	73	75	79	83	86	89	93	82.6	Sangat Baik
25	Penjualan	75	77	79	82	85	87	90	82.1	Sangat Baik
26	Penjualan	73	75	77	80	82	86	89	80.3	Baik
27	Penjualan	72	74	79	82	85	88	92	81.7	Sangat Baik
28	Penjualan	78	79	83	86	88	89	92	85.0	Sangat Baik
29	Penjualan	70	73	76	79	80	82	87	78.1	Baik
30	Penjualan	72	75	78	80	83	86	89	80.4	Baik
31	Penjualan	79	79	80	83	86	89	92	84.0	Sangat Baik
32	Penjualan	71	73	76	80	82	84	88	79.1	Baik
33	Penjualan	73	74	76	79	82	84	87	79.3	Baik
34	Penjualan	70	73	76	79	82	86	89	79.3	Baik

PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA  
Head Office : Jl. Tahri Bonar Simatupang No. 187 Medan Sunggal ( 20128 )  
e-mail : [humanresource@suzuyagroup.com](mailto:humanresource@suzuyagroup.com)

Dewi Mayang Sari  
HR section Head.





35	Pembayaran SW	70	73	76	79	84	87	90	79.9	Baik
36	Pembayaran SW	71	74	78	82	85	89	90	81.3	SangatBaik
37	Pembayaran SW	73	76	79	83	85	87	90	81.9	SangatBaik
38	Pembayaran SW	70	74	77	79	82	85	88	79.3	Baik
39	Pembayaran SW	71	72	76	79	82	86	90	79.4	Baik
40	Pembayaran SW	73	75	79	83	86	89	93	82.6	SangatBaik
41	Pembayaran SW	75	77	79	82	85	87	90	82.1	SangatBaik
42	Pembayaran SW	73	75	77	80	82	86	89	80.3	Baik
43	Pembayaran SW	72	74	75	76	79	82	86	77.7	Baik
44	Pembayaran SW	78	79	81	84	86	88	91	83.9	SangatBaik
45	Pembayaran SW	77	78	80	83	85	87	89	82.7	SangatBaik
46	Pembayaran SW	75	79	81	84	87	89	93	84.0	SangatBaik
47	Pembayaran SW	73	75	79	81	83	86	87	80.6	Baik
48	Pembayaran DS	70	73	76	79	82	84	86	78.6	Baik
49	Pembayaran DS	76	77	79	82	84	86	90	82.0	SangatBaik
50	Pembayaran DS	70	73	76	79	82	84	86	78.6	Baik
51	Pembayaran DS	76	77	79	82	84	86	90	82.0	SangatBaik
52	Pembayaran DS	77	79	81	84	87	89	92	84.1	SangatBaik
53	Pembayaran DS	73	76	78	82	85	87	90	81.6	SangatBaik
54	Pembayaran DS	70	74	76	79	82	85	88	79.1	Baik
55	Pembayaran DS	70	75	77	80	82	84	88	79.4	Baik
56	Pembayaran DS	71	74	77	81	84	86	89	80.3	Baik
57	Pembayaran DS	73	75	78	80	82	85	87	80.0	Baik
58	Pembayaran DS	75	78	80	82	84	88	90	82.4	SangatBaik
59	Pembayaran DS	75	79	82	84	87	89	92	84.0	SangatBaik
60	Pembayaran DS	73	77	79	83	86	88	90	82.3	SangatBaik

Keterangan  
 K : Kehadiran  
 KW : Ketepatan Waktu  
 I : Integritas  
 KK : Kualitas Kerja  
 S : Sikap  
 KF : Kefokusan  
 P : Produktivitas



Dr. Mayang Sari  
 HR Section Head

**PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA**  
 Head Office : Jl. Toki Banjar Simatupang No. 187 Medan Sunggal ( 20128 )  
 e-mail : suriamouse@suzyagroup.com

Sheet1

REKAPITULASI HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN  
BAGIAN ADMINISTRASI  
SUZUYA HEAD OFFICE TAHUN 2022

JANUARI'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	8	13.3
80-65	BAIK	35	58.3
64-49	CUKUP	13	21.7
48-33	KURANG	4	6.7
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

FEBUARI'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	8	13.3
80-65	BAIK	35	58.3
64-49	CUKUP	13	21.7
48-33	KURANG	4	6.7
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

MARET'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	10	16.7
80-65	BAIK	38	63.3
64-49	CUKUP	10	16.7
48-33	KURANG	2	3.3
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

APRIL'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	10	16.7
80-65	BAIK	38	63.3
64-49	CUKUP	10	16.7
48-33	KURANG	2	3.3
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

MAY'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	10	16.7
80-65	BAIK	38	63.3
64-49	CUKUP	10	16.7
48-33	KURANG	2	3.3
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

JUNI'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	10	16.7
80-65	BAIK	38	63.3
64-49	CUKUP	10	16.7
48-33	KURANG	2	3.3
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

JULI'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	9	15
80-65	BAIK	36	60
64-49	CUKUP	12	20
48-33	KURANG	3	5
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

AGUSTUS'22

BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	8	13.3
80-65	BAIK	35	58.3
64-49	CUKUP	13	21.7
48-33	KURANG	4	6.7
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100



Sheet1

SEPTEMBER'22			
BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	8	13.3
80-65	BAIK	35	58.3
64-49	CUKUP	13	21.7
48-33	KURANG	4	6.7
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

OKTOBER'22			
BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	7	11.7
80-65	BAIK	33	55
64-49	CUKUP	15	25
48-33	KURANG	5	8.3
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

NOVEMBER'22			
BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	7	11.7
80-65	BAIK	33	55
64-49	CUKUP	15	25
48-33	KURANG	5	8.3
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

DESEMBER'22			
BOBOT	PREDIKAT	JUMLAH KARYAWAN	%
81-100	SANGAT BAIK	7	11.7
80-65	BAIK	33	55
64-49	CUKUP	15	25
48-33	KURANG	5	8.3
32-0	BURUK		
JUMLAH KARYAWAN		60	100

DIBUAT OLEH.



Dewi

Page 2

## Skala Penelitian

### IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

Usia :

### PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

### BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak bahagia bekerja di kantor ini				✓
2	Saya memiliki teman yang baik di kantor ini		✓		

### Kuesioner Kecanduan Smartphone

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Mengalami kesulitan berkonsentrasi saat bekerja, saat mengerjakan tugas, atau saat beraktivitas karena ingin segera menggunakan <i>smartphone</i>				
2	Melalaikan pekerjaan yang direncanakan karena penggunaan <i>smartphone</i>				
3	Mengabaikan banyak hal selain bermain <i>smartphone</i> meski ada banyak hal lain yang harus dilakukan				
4	Tetap mampu berkonsentrasi terhadap pekerjaan walaupun tidak menggunakan <i>smartphone</i>				
5	Tetap mengerjakan pekerjaan dengan baik walaupun minim menggunakan <i>smartphone</i>				
6	Mengabaikan <i>smartphone</i> ketika sedang melakukan pekerjaan				
7	Merasa lelah dan kurang tidur yang cukup karena penggunaan <i>smartphone</i> yang berlebihan				
8	Merasa menyenangkan atau bersemangat saat menggunakan <i>smartphone</i>				
9	Merasa tenang atau nyaman saat menggunakan <i>smartphone</i>				
10	Mampu menghilangkan stres dengan penggunaan <i>smartphone</i>				
11	Hidup saya tidak akan berubah tanpa <i>smartphone</i> saya				
12	Saya senang ketika tidak menggunakan <i>smartphone</i>				
13	Menggunakan <i>smartphone</i> adalah hal yang membosankan untuk dilakukan				
14	Merasa percaya diri saat mampu mengontrol diri untuk tidak menggunakan <i>smartphone</i> saat bekerja				
15	Merasa sangat bebas saat menggunakan <i>smartphone</i>				
16	Tidak akan mampu bertahan jika tidak memiliki <i>smartphone</i>				
17	Merasa tidak sabar dan resah saat tidak memegang <i>smartphone</i> saya				
18	Saya bisa fokus pekerjaan saat <i>smartphone</i> saya tidak digunakan				
19	Saya tidak kehilangan cara untuk bekerja tanpa menggunakan <i>smartphone</i>				
20	Merasa santai ketika tidak menggunakan				

	<i>smartphone</i>				
21	Saya merasa kesal saat diganggu ketika sedang menggunakan <i>smartphone</i>				
22	Merasa senang bertemu banyak orang melalui <i>smartphone</i>				
23	Merasa hubungan saya dengan teman di <i>smartphone</i> lebih intim daripada hubungan saya dengan teman di kehidupan nyata saya				
24	Merasa teman-teman di <i>smartphone</i> saya lebih memahami saya daripada teman-teman kehidupan nyata saya				
25	Saya merasa berkumpul dan mengobrol dengan teman secara langsung lebih menyenangkan				
26	Saya menggunakan sosial media hanya seperlunya				
27	Berkumpul dengan teman membuat saya lebih dekat dengan teman-teman saya				
28	Lebih senang berinteraksi langsung daripada menggunakan <i>smartphone</i>				
29	Menggunakan <i>smartphone</i> lebih lama dari yang saya inginkan				
30	Merasakan dorongan untuk menggunakan <i>smartphone</i> saya lagi tepat setelah saya berhenti menggunakannya				
31	Lebih suka mencari tahu informasi dari sumber langsung dari pada melalui <i>smartphone</i>				
32	Lebih suka mencari tahu informasi dari sumber langsung dari pada melalui <i>smartphone</i>				
33	Saya selalu menyiapkan paket pengisian daya ( <i>charger</i> ) untuk memastikan bahwa <i>smartphone</i> saya dapat diisi setiap saat				
34	Setelah mencoba berkali-kali untuk mempersingkat waktu penggunaan <i>smartphone</i> namun selalu gagal				
35	Selalu berpikir bahwa saya harus mempersingkat waktu penggunaan <i>smartphone</i> saya				
36	Orang-orang di sekitar saya mengatakan bahwa saya jarang menggunakan <i>smartphone</i>				

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### Reliability

#### Scale: Kecanduan smartphone

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	36

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.30	.591	60
VAR00002	2.43	.593	60
VAR00003	2.38	.691	60
VAR00004	1.67	.475	60
VAR00005	2.37	.581	60
VAR00006	2.42	.619	60
VAR00007	2.42	.619	60
VAR00008	2.42	.671	60
VAR00009	2.43	.563	60
VAR00010	2.38	.555	60
VAR00011	2.52	.651	60
VAR00012	2.47	.623	60
VAR00013	1.75	.541	60
VAR00014	2.35	.606	60
VAR00015	2.48	.676	60
VAR00016	2.48	.651	60
VAR00017	2.42	.591	60
VAR00018	2.35	.685	60
VAR00019	2.38	.613	60
VAR00020	2.35	.606	60
VAR00021	2.02	.792	60
VAR00022	2.50	.567	60
VAR00023	2.40	.643	60
VAR00024	2.40	.588	60
VAR00025	2.35	.659	60
VAR00026	2.43	.563	60
VAR00027	1.47	.536	60
VAR00028	2.47	.623	60
VAR00029	2.35	.659	60
VAR00030	2.45	.622	60
VAR00031	1.75	.541	60
VAR00032	2.48	.701	60
VAR00033	2.32	.725	60
VAR00034	1.60	.616	60
VAR00035	2.30	.671	60



VAR00036	2.37	.736	60
----------	------	------	----

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.12	135.698	.576	.925
VAR00002	79.98	133.847	.713	.923
VAR00003	80.03	131.965	.726	.923
<b>VAR00004</b>	<b>80.75</b>	<b>145.581</b>	<b>-.160</b>	<b>.931</b>
VAR00005	80.05	136.794	.503	.926
VAR00006	80.00	133.966	.672	.924
VAR00007	80.00	134.237	.653	.924
VAR00008	80.00	133.322	.658	.924
VAR00009	79.98	134.017	.739	.923
VAR00010	80.03	135.253	.652	.924
VAR00011	79.90	134.329	.611	.924
VAR00012	79.95	133.947	.668	.924
<b>VAR00013</b>	<b>80.67</b>	<b>142.463</b>	<b>.095</b>	<b>.929</b>
VAR00014	80.07	136.504	.502	.926
VAR00015	79.93	134.063	.604	.924
VAR00016	79.93	133.995	.634	.924
VAR00017	80.00	135.695	.576	.925
VAR00018	80.07	132.029	.730	.923
VAR00019	80.03	132.846	.761	.923
VAR00020	80.07	134.979	.613	.924
<b>VAR00021</b>	<b>80.40</b>	<b>150.278</b>	<b>-.157</b>	<b>.937</b>
VAR00022	79.92	136.857	.512	.926
VAR00023	80.02	135.508	.538	.925
VAR00024	80.02	134.762	.650	.924
VAR00025	80.07	133.826	.637	.924
VAR00026	79.98	135.678	.608	.925
<b>VAR00027</b>	<b>80.95</b>	<b>144.557</b>	<b>-.067</b>	<b>.931</b>
VAR00028	79.95	137.811	.395	.927
VAR00029	80.07	133.894	.632	.924
VAR00030	79.97	135.626	.549	.925
<b>VAR00031</b>	<b>80.67</b>	<b>142.463</b>	<b>.095</b>	<b>.929</b>
VAR00032	79.93	134.504	.552	.925
VAR00033	80.10	135.041	.499	.926
<b>VAR00034</b>	<b>80.82</b>	<b>147.915</b>	<b>-.288</b>	<b>.934</b>
VAR00035	80.12	131.698	.767	.922
VAR00036	80.05	133.370	.592	.924

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.42	143.976	10.999	36

## Uji Asumsi

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kecanduan Smartphone	Kinerja
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	89.42	87.9867
	Std. Deviation	10.999	1.99622
Most Extreme Differences	Absolute	.157	.118
	Positive	.157	.118
	Negative	-.119	-.078
Test Statistic		.157	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 <sup>c</sup>	.137 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

## Means

#### Case Processing Summary

		Included		Cases Excluded		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Smartphone	* Kecanduan	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

#### Report

Kinerja Kecanduan Smartphone	Mean	N	Std. Deviation
62	79.1000	1	.
63	82.1000	2	2.12132
65	79.5500	2	.63640
66	82.3500	2	2.47487
67	81.9000	1	.
69	80.4800	5	1.69470
70	81.6800	5	1.94345
71	82.1000	1	.
72	80.1500	2	.35355
73	80.0000	1	.
79	84.0000	1	.
82	80.9500	2	.91924
83	79.4000	1	.
84	79.2000	2	1.55563
85	81.8500	2	.77782
86	81.4000	3	2.06640
87	81.0400	5	3.25161
90	82.6667	3	1.06927
92	81.6000	2	3.25269
93	80.1400	5	2.23786
95	81.2333	3	2.43790
96	82.7000	1	.
97	82.6500	2	3.32340
98	80.1000	3	1.50000

99	79.3000	1	.
100	77.7000	1	.
101	79.3000	1	.
Total	80.9867	60	1.99622

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Kecanduan Smartphone	* Between Groups	(Combined)	82.326	26	3.166	11.684	.009
		Linearity	.903	1	.903	13.195	.002
		Deviation from Linearity	81.423	25	3.257	14.703	.117
	Within Groups		152.783	33	4.630		
Total		235.109	59				

### Measures of Association

		R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Smartphone	* Kecanduan	-.662	.438	.592	.350

### Uji Hipotesis

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kecanduan Smartphone <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.438	.513	2.00949

- a. Predictors: (Constant), Kecanduan Smartphone  
b. Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.903	1	.903	7.224	.002 <sup>b</sup>
	Residual	234.207	58	4.038		
	Total	235.109	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kecanduan Smartphone

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.836	1.816		45.075	.000
	Kecanduan Smartphone	6.010	1.022	2.062	7.473	.002

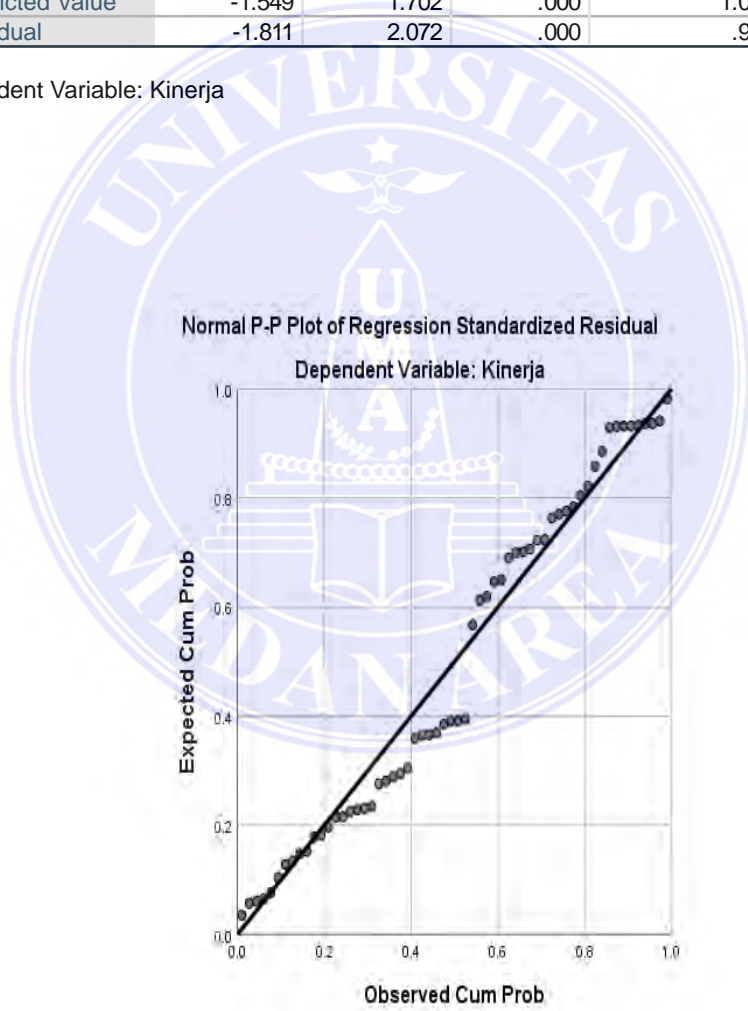
a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	80.7951	81.1971	80.9867	.12369	60
Residual	-3.63942	4.16367	.00000	1.99239	60
Std. Predicted Value	-1.549	1.702	.000	1.000	60
Std. Residual	-1.811	2.072	.000	.991	60

a. Dependent Variable: Kinerja

**Charts**







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1446/FPSI/01.10/VI/2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

26 Juni 2023

Yth. Bapak/Ibu HRD  
Suzuya Head Office Medan  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Paula Yulrasyani Lai Ono Dachi  
NPM : 188600450  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Suzuya Head Office Medan, Jl. TB. Simatupang, P. Baris, No 87 Medan Sunggal** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kecanduan Smartphone Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Suzuya Head Office Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan  
Pengabdian Kepada Masyarakat  
  
An. Dekan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip







Nomor : 030/SG/HR/EXT/VII/2023  
Lamp :  
Perihal : Izin Penelitian

Medan, 06 Juli 2023

Kepada Yth  
Pimpinan Universitas Medan Area  
Fakultas Psikologi  
di -  
MEDAN

Dengan hormat,  
Sehubungan dengan surat Pimpinan Universitas Medan Area Prog. Studi Strata (S-1) Fakultas Psikologi dengan Nomor 1446/FPSI/01.10/VI/2023 tanggal 26 Juni 2023, perihal Izin Penelitian di Perusahaan PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP) Jl. TB Simatupang No. 187 Medan Sunggal, kepada :

Nama : Paula Yulrasyani Lai Ono Dachi  
NPM : 188600450  
Program Studi : Ilmu Psikologi

Adalah benar telah selesai melakukan penelitian di PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA GROUP) pada tanggal 27 Juni 2023 sampai dengan 06 Juli 2023. Penelitian ini dimaksud untuk melengkapi data-data guna untuk bahan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kecanduan Smartphone Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Suzuya Head Office Medan".

Demikian kami sampaikan agar dapat dimaklumi, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

**PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA  
(SUZUYA GROUP)**

**DEWI MAYANG SARI  
HR SECTION HEAD**

**PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA**  
Head Office : Jl. Tahi Banar Simatupang No. 187 Medan Sunggal ( 20128 )  
e-mail : [humanresource@suzuyagroup.com](mailto:humanresource@suzuyagroup.com)  
Telp. 061-42568111