

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang (Suroyo, 2016).

Menurut Gaol (2014) produktivitas kerja merupakan prestasi pegawai di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan SDM secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya.

Sedangkan Mulyadi (2010) mengungkapkan produktivitas kerja individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Sementara Wartana (2011) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan individu untuk menghasilkan sesuatu dari tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh institusi. *International Labour Organization (ILO)* yang dikutip

oleh (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Selanjutnya Darmadi (2018) menjelaskan bahwa produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas, disiplin, ketekunan, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerjanya. Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketepatan menggunakan metode serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Menurut Femade, Egbebi, dan Akinkuowo (2016) perbaikan produktivitas kerja bisa dilakukan oleh institusi melalui dua sisi yaitu; individual dan institusional. Peningkatan produktivitas kerja dari sisi individual yaitu melalui peningkatan kemampuan pegawai dan peningkatan produktivitas secara institusional berhubungan dengan sinergi kerja antar bagian dalam institusi, dan berbagai fasilitas lain yang mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Selanjutnya Budiarta, Bagia, dan Suwendra (2015) mengungkapkan bahwa peningkatan produktivitas kerja bisa dicapai apabila perusahaan mampu melakukan pengelolaan dengan baik SDM, karena SDM adalah faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu institusi, semakin baik kemampuan SDM yang dimiliki maka akan semakin baik pula hasil yang dicapai.

Berdasarkan penjelasan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan dedikasi, loyalitas, disiplin serta metode kerja yang lebih efektif dan efisien.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Gaol (2014) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

a. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.

b. Gizi dan kesehatan

Seseorang yang sehat atau kuat jasmani dan rohani akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dengan makanan bergizi seseorang tidak lelah dalam bekerja.

c. Motivasi atau kemauan

Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin baik motivasi yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

d. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam pengertian mikro, kesempatan bekerja berarti; adanya kesempatan untuk bekerja,

pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pendidikannya, dan adanya kesempatan untuk pengembangan diri.

e. Kemampuan manajerial pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber digunakan secara efektif dan efisien.

f. Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah dibidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, distribusi, dan lain-lain.

Mulyadi (2010) mengutarakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

- a. Sikap Kerja; Sikap kerja adalah kesedian untuk berkerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- b. Tingkat keterampilan; tingkat keterampilan ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik insdustri.
- c. Hubungan antara bawahan dan atasan; hal ini tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan intansi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan panitian mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas; manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

- e. Efisiensi tenaga kerja; perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas
- f. Kewiraswastaan; yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Menurut Rismayadi (2015) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi

Motivasi adalah keadaan seseorang dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Apabila seseorang sudah terdorong atau termotivasi maka pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasilnya yang memuaskan.

- b. Usia

Dalam menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapat pertimbangan. Hal tersebut bermaksud untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang berusia lanjut berumur 50 tahun ke atas, biasanya fanatik terhadap tradisi dan sulit untuk diberikan pengertian sehingga dapat merubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidup.

- c. Pengalaman

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena pengalaman adalah guru terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang sudah dialaminya. Individu yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik daripada individu yang baru saja

memasuki dunia kerja, dikarenakan individu tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian faktor di atas, dapat dilihat kondisi utama pegawai yang sangat penting dan menentukan produktivitas kerja pegawai yaitu, pendidikan dan pelatihan, motivasi, usia, disiplin, keterampilan, lingkungan dan pengalaman kerja.

3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Suroyo (2016) mengutarakan ada beberapa aspek produktivitas kerja dalam suatu organisasi, yaitu:

a. Efektivitas kerja

Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang dicapai.

b. Efisiensi kerja

Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya.

c. Semangat kerja

Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai dapat dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

d. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Simamora (2009) aspek-aspek produktivitas kerja antara lain adalah:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh instansi.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh instansi.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Sedangkan Serdamayanti (2009) mengemukakan dalam bukunya Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja memiliki dua aspek yaitu:

- a. Efektivitas: efektivitas berkaitan dengan pencapaian untuk kinerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
- b. Efisiensi: efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

4. Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2010) mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada individu.

- b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasilnya. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

Menurut Wartana (2011) untuk mengukur produktivitas kerja pegawai dapat digunakan indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan memotivasi diri

Memiliki suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi diri juga dapat menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Contoh individu yang mampu memotivasi diri yaitu; menghargai tindakan yang telah diambil, termotivasi untuk melakukan sesuatu hal, fokus terhadap cita-cita, selalu waspada, dan membandingkan dirinya dengan orang lain secara positif.

b. Bertanggung jawab dalam pekerjaan

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Individu yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan. Contoh individu bertanggung jawab dalam pekerjaan yaitu; disiplin waktu, mempunyai inisiatif, jujur, totalitas, konsisten, memiliki etika yang baik, dan mampu bekerja secara tim.

c. Menyenangi pekerjaan

Motivasi bekerja seharusnya didasari dengan rasa cinta akan pekerjaan itu sendiri. Bekerja merupakan ibadah dan hasil yang didapat merupakan bonus atas kerja yang dilakukan. Contohnya menyenangkan pekerjaan yaitu; memiliki antusias terhadap pekerjaan sendiri, selalu melakukan hal yang terbaik, melihat pekerjaan dari segi positif, kapasitas pekerjaan yang melebihi, terus belajar, penghargaan.

d. Mampu mengatasi persoalan

Mampu menyelesaikan persoalan merupakan bagian dari proses berpikir. Sering dianggap merupakan proses paling kompleks diantara semua fungsi kecerdasan. Dalam psikologi pemecahan masalah mengacu pada keadaan keinginan untuk mencapai tujuan yang pasti dari kondisi saat ini. Contoh individu yang mampu mengatasi persoalan yaitu; perencanaan aktivitas yang baik, belajar dari pengalaman, berperan aktif, mengerti akan tanggung jawab, toleransi, pendelegasian, semangat tinggi, dan mampu menciptakan suasana kerja menarik.

e. Memberi kontribusi yang positif

Sesuatu yang dilakukan untuk membantu menghasilkan atau mencapai sesuatu bersama-sama dengan orang lain, atau untuk membantu membuat sesuatu yang sukses. Kontribusi positif dapat membuat sebuah kemajuan, bukan menurunkan ataupun membuat gagal suatu tujuan. Contoh kontribusi positif yaitu; menjadi anggota tim yang baik dan jujur, gairah dalam bekerja, kemampuan multitasking, determinasi yang tinggi, dedikasi, mampu bekerja dibawah tekanan dan deadline, kemampuan memotivasi diri sendiri, antusiasme, kerja keras, keterampilan komunikasi yang baik, dan mampu mengembangkan keterampilan sesuai posisi.

f. Memiliki potensi dalam pekerjaan

Memiliki kemampuan dan kualitas yang dimiliki seseorang yang masih tersimpan dalam dirinya. Contoh individu yang memiliki potensi dalam pekerjaan yaitu, mampu menjalani tugas dengan baik, produktif, berorientasi pada target, bermotivasi tinggi, sabar dan bekerja keras, fokus pada detail, berpikir dan bertindak positif, dan mampu menjaga hubungan sosial.

Menurut Suroyo (2016) indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun teknis atas pekerjaannya.

b. Keterampilan

Kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

c. Kemampuan

Kepastian atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam pekerjaan.

d. Sikap

Sudut pandang seseorang terhadap sesuatu atau objek tertentu. Seperti lingkungan, pengalaman, dan nilai-nilai moral terutama mempengaruhi sikap.

e. Perilaku

Cara dimana seseorang bertindak atau melakukan diri sendiri terutama terhadap orang lain. Seperti, sikap, sifat karakter. Perilaku adalah bawaan lahir yang dapat dipelajari.

B. *Smartphone*

1. *Pengertian Smartphone*

Smartphone atau ponsel pintar adalah sebuah ponsel yang memiliki fungsi seperti komputer, biasanya memiliki tampilan layar sentuh, dilengkapi dengan akses internet dan sistem operasi yang mampu menjalankan aplikasi. Berbagai fitur yang ada dalam *smartphone* semakin membuat para pengguna lebih mudah untuk mengakses apapun yang diinginkan. Berbagai aplikasi yang dapat diakses seperti, *game* baik *online* maupun *offline*, penyimpanan informasi, pembuat daftar

pekerjaan atau perencanaan, pengingat waktu, perhitungan (kalkulator), *email*, *chatting*, akses *video* dan lain sebagainya (Zulaeha, 2011).

Menurut Williams & Sawyer (2011) *smartphone* adalah telepon seluler dengan *mikroprosesor*, memori, layar dan *modem* bawaan. *Smartphone* merupakan ponsel multimedia yang menggabungkan fungsionalitas PC dan handset sehingga menghasilkan *gadget* yang mewah, dimana terdapat pesan teks, kamera, pemutar musik, *video*, *game*, akses email, tv digital, *search engine*, pengelola informasi pribadi, fitur GPS, jasa telepon internet dan bahkan terdapat telepon yang juga berfungsi sebagai kartu kredit.

2. Ketergantungan *Smartphone*

Istilah ketergantungan *smartphone* adalah keterikatan yang memungkinkan menjadi masalah sosial seperti halnya menarik diri, kesulitan dalam performa aktivitas sehari-hari, dan sebagai gangguan kontrol impuls terhadap diri seseorang (Kwon, Kim, Cho & Yang, 2013).

Karuniawan & Cahyati (2013) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa definisi ketergantungan *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) menyebutkan bahwa ketergantungan *smartphone* adalah salah satu kecanduan yang memiliki resiko lebih ringan dari pada kecanduan alkohol ataupun kecanduan obat-obatan. Perilaku dapat dikatakan sebagai perilaku kecanduan apabila seseorang tidak dapat mengontrol

keinginannya dan menyebabkan dampak negatif pada diri individu yang bersangkutan.

Sementara Lin, Chang, Lee, Tseng, Kuo, & Chen (2014) mengatakan ketergantungan *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.

Griffiths (2011) mengemukakan ketergantungan *smartphone* didefinisikan sebagai terlalu lama menggunakan *smartphone* sehingga mengganggu kehidupan individu sehari-hari. Selain itu, penggunaan berlebihan *smartphone* dapat menyebabkan kelainan perilaku maladaptif, mengganggu kinerja di sekolah atau kantor, mengurangi interaksi sosial di kehidupan nyata, pengabaian kehidupan pribadi, gangguan mental, perubahan *mood* dan juga dapat menyebabkan gangguan hubungan dengan orang lain.

3. Ciri-ciri Ketergantungan *Smartphone*

Pratama (2015) mengungkapkan ciri-ciri seseorang yang ketergantungan pada *smartphone*, Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Sering menggunakan *smartphone* pada saat makan
- b. Lebih banyak menghabiskan waktu bersama *smartphone* daripada berinteraksi dengan orang lain

- c. Sering menggunakan *smartphone* padahal sedang di tuntut untuk menyelesaikan tugas di kantor
- d. Merasa tidak nyaman ketika tidak membawa *smartphone*
- e. Selalu mengecek *smartphone* sebelum tidur dan selepas tidur
- f. Merasa gelisah tidak ada sinyal atau jaringan internet
- g. Gemar melakukan update status di media sosial dan gonta ganti profil
- h. Selalu tidur di samping *smartphone*
- i. Selalu membawa *powerbank* kemana-mana karena takut akan kehabisan baterai *smartphone*.

Maslim (2013) dalam buku PPDGJ III DSM-5 ciri-ciri ketergantungan pada *smartphone* pada kriteria B yaitu kerusakan fungsional setidaknya dua atau lebih dari gejala berikut ini harus ada, yaitu:

- a. Penggunaan *smartphone* yang berlebihan mengakibatkan masalah fisik atau psikologis yang berlanjut atau berulang
- b. Penggunaan *smartphone* dalam situasi yang berbahaya secara fisik (misalnya, penggunaan *smartphone* saat mengemudi atau menyeberang jalan) atau memiliki dampak negatif lainnya pada kehidupan sehari-hari.
- c. Penggunaan *smartphone* mengakibatkan gangguan sosial, prestasi, sekolah, atau prestasi kerja
- d. Penggunaan *smartphone* yang berlebihan menyebabkan gangguan subyektif secara signifikan, atau memakan waktu lama

Pakar psikologi anak dan remaja mengatakan ada beberapa ciri-ciri seseorang dikatakan ketergantungan terhadap *smartphone* (Citra, 2019), yaitu; a)

menjadi resah dan gelisah tanpa *smartphone* atau internet, b) topik pembicaraan hanya seputar *smartphone* walaupun tidak sedang menggunakannya, c) terjadi hilangnya minat pada aktivitas lain seperti bekerja. Tentunya hal ini akan menurunkan produktivitas.

4. Dampak Ketergantungan *Smartphone*

Envoy (2012) menemukan bahwa dua dari tiga pengguna *smartphone* di Inggris menderita nomophobia, yakni merasa cemas dan takut jika tidak bisa menggunakan *smartphone*, baik karena kehabisan baterai, kehabisan pulsa, atau tidak ada sinyal.

Penelitian Tim Universitas Maryland dengan melibatkan 1000 pelajar di seluruh penjuru dunia. Para peserta diminta untuk tidak mengakses media selama 24 jam. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwa 50% peserta tidak dapat melalui 24 jam pertama karena merasa cemas dan terkucilkan hidup tanpa *smartphone*. (Moeller, Roberts, & Powers, 2012).

Survey yang dilakukan oleh *Rapid Volume Solutions* (2014) menyatakan bahwa Indonesia berada pada di tingkat pertama daftar pengguna *smartphone* terbesar di Asia Tenggara dengan jumlah pengguna mencapai 57,5 juta. Selain itu, Teknologi komunikasi memiliki banyak efek positif dan beberapa efek negatif. Terdapat dua dampak negatif pengguna *smartphone* yaitu bagi 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.

Gamadaz (2015) menjelaskan selain memiliki pengaruh baik, tentunya *smartphone* juga mengurangi produktivitas pegawai dalam pekerjaan. Hal tersebut terjadi diakibatkan karena pegawai lebih sering bermain dengan *smartphone* dibandingkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.

Nasifa (2017) menambahkan dampak-dampak negatif terhadap penggunaan *smartphone* berlebihan, yaitu:

a. Resiko terkena radiasi

Menggunakan *smartphone* terlalu sering akan rentan terkena radiasi, terutama pada anak kecil. Pancaran sinar dari layar sangat membahayakan kesehatan perkembangan sistem saraf.

b. Kecanduan

Saat ini *smartphone* bagi sebahagian individu merupakan kebutuhan primer. *Smartphone* dan individu tidak bisa dipisahkan, oleh karena itu membuat seseorang menjadi kecanduan, terutama bagi yang hobi bermain game. Kecanduan ini seperti menyebabkan individu kurang berinteraksi dengan orang lain.

c. Lambat dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaan

Kebiasaan seseorang pada *smartphone* akan berpengaruh terhadap kemampuan otak untuk mendapat informasi. Salah satunya, ketika sedang menyelesaikan pekerjaan di kantor. Individu akan sulit menyelesaikan atau melakukan pekerjaan karena kurang konsentrasi. Selain itu, *smartphone* juga

membuat seseorang cenderung malas melakukan aktivitas kerja sehingga berujung pada menurunnya produktivitas kerja.

C. Gambaran Produktivitas Kerja yang mengalami Ketergantungan Smartphone

Tolak ukur keberhasilan kinerja individu terletak pada produktivitas kerja. Tingkat kesuksesan suatu organisasi dapat diukur berdasarkan produktivitas kerja organisasi dari tiap individu yang bekerja di dalamnya. Produktivitas kerja merupakan persoalan yang selalu dibicarakan oleh banyak orang terutama untuk permasalahan-permasalahan yang berhubungan individu di dalam organisasi pemerintahan.

Satker Yanma Polda Aceh adalah unsur pelayanan dalam bidang pelayanan markas dan urusan internal pada tingkat Polda yang berada dibawah Kapolda. Dalam melaksanakan tugas, tentunya setiap personil Yanma Polda Aceh dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya demi mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas kerja pegawai bagi personil Yanma Polda Aceh memang begitu sangat penting demi menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai bagian dari pelayanan masyarakat dan pengembangan organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas tentunya harus memiliki personil yang berkualitas dan diharapkan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Namun, setiap organisasi tentunya memiliki sebahagian pegawai yang tidak memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tidak menghasilkan

produktivitas kerja yang baik termasuk personil Yanma Polda Aceh. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi diri yang kurang mendukung sehingga kinerja menjadi kurang optimal, lingkungan organisasi dan rendahnya tingkat disiplin yang ditaati oleh personil.

Hal tersebut di atas juga diperkuat oleh data awal yang penulis peroleh di lapangan dimana produktivitas kerja personil yang menurun bersumber dari personil itu sendiri, tingkat kedisiplinan yang masih rendah, dan penempatan personil yang tidak sesuai dengan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki oleh personil serta peralatan yang kurang memadai dalam melaksanakan tugas.

Penunjang untuk meningkatkan produktivitas kerja personil Yanma Polda Aceh salah satunya adalah *smartphone*. *Smartphone* merupakan suatu alat komunikasi yang penting sebagai penghubung sesama individu. Selain itu, didalam *smartphone* juga terdapat beragam aplikasi yang dapat membantu pekerjaan, seperti internet, penyimpanan file, akses video, game dan lain-lain.

Namun pada realitanya, dengan adanya fitur-fitur menyenangkan yang disematkan di dalam *smartphone*, mampu membuat seseorang lebih lama menggunakan *smartphone* atau berinteraksi dengan orang lain dan menurunnya produktivitas kerja individu. Tentunya hal ini dapat menjadi masalah bagi seseorang terhadap produktivas kerjanya apabila penggunaan *smartphone* tidak tidak dibatasi akan berakibat pada ketergantungan.

Kerap dilihat bahwa sebahagian oang yang tidak pernah lepas dari *smartphonenya*, ketika makan, mengobrol, saat mengendarai kendaraan, bahkan saat melakukan pekerjaan. Dedi & Zainal (2015) mengatakan terdapat beberapa

dampak negatif penggunaan *smartphone*. Dampak negatif tersebut antara lain, individu menjadi lebih konsumtif menggunakan *smartphone* membuat pengeluaran (biaya) menjadi lebih banyak. Sedangkan dari sisi psikologis, individu akan cenderung merasa tidak nyaman bahkan gelisah ketika tidak menggunakan atau membawa *smartphone*. Dari segi fisik, lebih mudah mengalami gangguan atau pola tidur yang berubah. Dari segi relasi sosial akan berkurang, pekerjaan akan terganggu karena berkurangnya waktu (lebih banyak mengoperasikan *smartphone*) sehingga menjadi tidak produktif.

Selain itu, penelitian psikologis terbaru yang dilakukan oleh Universitas *Wurzburg* dan *Nottingham Trent* di Laboratorium *Kaspersky* tanpa disadari, keberadaan *smartphone* justru menurunkan produktivitas kerja. Penelitian ini menguji perilaku 95 orang yang berusia 19 hingga 56 tahun. Hasil tes menunjukkan bahwa kehadiran *smartphone* dapat menjadi gangguan, dengan kata lain kehadiran dan ketidakhadiran *smartphone* dapat merusak konsentrasi. Selain itu, *Kaspersky Lab* mendemonstrasikan bahwa perangkat digital dapat menghasilkan dampak negatif terhadap konsentrasi (Jaghesta, 2016).

Dewi & Aeni (2012) mengatakan permasalahan yang kerap terjadi dalam suatu organisasi adalah menurunnya produktivitas kerja pada individu maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintahan secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja.

Setiap instansi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai dedikasi penuh terhadap organisasi, salah satunya yaitu dengan meningkatkan

produktivitas kerja. Apabila instansi memiliki pegawai yang berproduktivitas tinggi maka akan menjadi keuntungan bagi instansi dan membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun, larangan atau pembatasan menggunakan perangkat digital seperti *smartphone* di tempat kerja tidak benar-benar diterapkan, maka akan sangat berdampak pada produktivitas kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi tidak akan berjalan optimal sesuai dengan yang telah diterap atau ditentukan.