

**KETERGANTUNGAN *SMARTPHONE* TERHADAP LOYALITAS KERJA
(STUDI PADA WAROENG SPECIAL SAMBAL (SS) PANDEGA MARTHA
YOGYAKARTA)**

Aditia Setiawan

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: Aditiasetiawan1992@gmail.com

Abstract

This study aims to find out about the dependence of smartphones on employee loyalty Waroeng Special Sambal Pandega Martha Yogyakarta. Subjects in this research are two employees of Waroeng Special Sambal Pandega Martha Yogyakarta with age range 20-25 years. Subjects work as operational staff and cashier staff. All subjects reside in Yogyakarta Special Region (DIY). This study uses qualitative methods, data collection in this study using the method of observation and interview. The results of this study indicate that the smartphone addiction to the loyalty of Waroeng Special Sambal employees showed varying levels. It is seen in the subject's perception of loyalty itself how the subject obeys the existing rules of the workplace, the way the subject is responsible for his work, the willingness of the subject to work with his colleagues, keeping in touch with his colleagues.

Keywords: *employee, smartphone addiction, work loyalty*

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini semakin pesat, hal ini dibuktikan dengan banyaknya alat-alat teknologi yang semakin canggih, seperti laptop, *smartphone*, *ipad*, tablet dan masih banyak lagi. Salah satu bukti yang menunjukkan perkembangan teknologi saat ini adalah *smartphone*. *Smartphone* merupakan perangkat komunikasi elektronik yang memiliki kemampuan dasar yang sama dengan telepon konvensional saluran tetap, tetapi bersifat portable atau mobile (dapat dibawah kemana-mana) sehingga tidak perlu di sambungkan dengan jaringan telepon kabel.

Smartphone memberikan kemudahan bagi pengguna contohnya untuk memperoleh informasi dalam pekerjaan, dapat membantu mengakses situs-situs yang berhubungan dengan pekerjaan, memudahkan dalam berkomunikasi berkitan dengan rekan kerja, juga sebagai alat penghilang rasa jenuh di saat bekerja. Selain memberikan dampak positif pada pengguna, *Smartphone* juga memberikan dampak negatif bagi pengguna. Penggunaan *smartphone* yang terlalu keseringan tanpa batasan waktu selain kepentingan dan pekerjaan maka akan menimbulkan ketergantungan serta menjadikan salah satu penghambat pekerjaan.

Pentingnya peningkatan profesionalisme kerja, loyalitas karyawan dibutuhkan guna menciptakan rasa kebersamaan yang nantinya dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan Hasibuan (Soegandi dkk, 2013), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan disuatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi Utomo (Soegandi dkk, 2013). Sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas biasanya dilihat dari masa kerja yang lama pada perusahaan, maka bisa dibayangkan semakin lama masa kerja karyawan, semakin tinggi loyalitasnya pada perusahaan. Namun loyalitas tidak hanya dilihat dari masa kerja, tetapi dapat diukur melalui empat faktor seperti, kedisiplinan yang tinggi, bekerja dengan baik, bertanggung jawab pada pekerjaan dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pada sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mampu memperhatikan loyalitas karyawannya karena menjadi faktor penting terhadap peningkatan kinerja.

Salah satu penyebab menurunnya loyalitas kerja pada akhir-akhir ini disebabkan karena karyawan menggunakan *smartphone* terlalu berlebihan saat jam kerja, bisa jadi kebiasaan karyawan yang gemar dalam bersosial media tanpa batasan waktu, sehingga ini akan menghambat pekerjaan karyawan. Apabila hal ini terus menerus terjadi maka akan berakibat ketergantungan *smartphone* pada karyawan dan berdampak buruk bagi perusahaan. Dalam penanganan seperti ini karyawan harus dibatasi dalam penggunaan *smartphone* sehingga karyawan bisa mengutamakan tanggung jawab pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Smartphone

Perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini semakin pesat, hal ini dibuktikan dengan banyaknya alat-alat teknologi yang semakin canggih, seperti laptop, *smartphone*, *ipad*, tablet, dan masih banyak lagi. Salah satu bukti yang menunjukkan perkembangan teknologi saat ini adalah *smartphone*. Pengertian yang dikemukakan Mayasari (Aufayani dkk, 2016), mengenai *smartphone* adalah sebuah device yang memungkinkan untuk melakukan komunikasi (seperti menelpon atau sms) juga didalamnya terdapat fungsi PDA (*Personal Digital Assistant*) dan berkemampuan seperti layaknya komputer.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Guo, Wang dan Zhu (Aufayani dkk, 2016), *smartphone* adalah teknologi komunikasi yang menggabungkan telepon dan layanan internet kedalam sebuah alat karena sudah dikombinasikan sebagai telepon genggam dengan *computing* dan *networking*. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan *smartphone* adalah sebuah ponsel yang memiliki sistem operasi seperti komputer mini yang memungkinkan seseorang dapat mendapatkan dan memberikan informasi, dilengkapi fitur-fitur PDA (*Personal Digital Assistant*) yang dapat mengirimkan *email* dan mengakses web serta memiliki fitur tambahan seperti suara digital, pesan teks, games, kamera video dan juga melakukan panggilan video.

Ketergantungan

Kecanduan sebagai kata bentukan di dalam bahasa Indonesia digunakan untuk menunjukkan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketergantungan kepada candu (*opium*). Sebagai sebuah istilah, kata 'ketergantungan' lebih sering digunakan di dalam percakapan sehari-hari dibandingkan dengan kata 'kecanduan'. Ketergantungan atau didalam bahasa Inggris bersinonim dengan kata '*dependence*', dianggap lebih

sesuai untuk menggambarkan kondisi seseorang yang mengalami dependensi terhadap zat-zat adiktif. Davis (Soetjipto, 2016), memaknai kecanduan (*addiction*) sebagai bentuk ketergantungan secara psikologis antara seseorang dengan suatu stimulus, yang biasanya tidak selalu berupa suatu benda atau zat.

Morrissey, dkk (Agusta, 2016), *American Society Addiction Medicine (ASAM)* menjelaskan bahwa ketergantungan atau kecanduan adalah penyakit kronis utama penghargaan terhadap otak, motivasi, memori dan sirkuit terkait. Disfungsi di sirkuit ini menyebabkan manifestasi biologis, psikologis, sosial dan spiritual yang khas. Hal ini tercermin dalam patologi individu mengejar pahala atau bantuan oleh penggunaan narkoba dan perilaku lainnya.

Aspek-aspek Kecanduan *Smartphone* Leung (Sutanto, 2016), melakukan penelitian yang tujuannya untuk mengetahui simtom-simtom kecanduan telepon genggam dan menyusun alat ukur kecanduan 4 telepon genggam (*Mobile Phone Addiction Index/MPAI*). Penelitian Leung menghasilkan beberapa ciri dari kecanduan telepon genggam. Ciri-ciri tersebut antara lain:

1. *Inability to control craving*
Ketidak mampuan untuk mengontrol keinginan menggunakan telepon genggam.
2. *Anxiety and feeling lost*
Kecemasan dan merasa kehilangan bila tidak menggunakan telepon genggam.
3. *Withdrawal and escape*
Menarik diri dan melarikan diri, artinya telepon genggam digunakan sebagai sarana untuk mengalihkan diri saat mengalami kesepian atau masalah.
4. *Productivity loss*
Kehilangan produktivitas.

Loyalitas Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggung jawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (Agus Saputra dkk, 2016), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Hasibuan (Soegandhi dkk, 2013), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi Utomo (Soegandhi dkk, 2013), Sedangkan untuk sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing

aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Soegandhi dkk, 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Taat pada peraturan
Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.
2. Tanggung jawab
Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggungjawab yang lebih baik.
3. Kemauan untuk bekerja sama
Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tidak mungkin dilakukan secara individual. Maka dari itu menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain dalam satu organisasi atau kelompok akan mempermudah untuk mencapai tujuan bersama.
4. Rasa memiliki.
Adanya perasaan yang muncul dari karyawan untuk saling menjaga dan memajukan perusahaan atau organisasi. Seperti halnya ikut menjaga nama baik perusahaan saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Hal ini nantinya menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi.
Untuk mencapai tujuan bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, jadi hubungan antar pribadi individu yang ada didalamnya sangatlah penting. Karyawan tersebut akan memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.
6. Suka terhadap pekerjaan.
Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Penggunaan metode ini dengan alasan bahwa fokus dalam penelitian ini adalah gambaran ketergantungan *smartphone* terhadap loyalitas kerja karyawan. Sementara pendekatan fenomenologi bertujuan untuk menggambarkan makna dari pengalaman hidup yang dialami oleh beberapa individu, tentang konsep atau fenomena tertentu dengan mengeksplorasi struktur keadaan manusia. Jadi disini peneliti ingin mengetahui makna dari loyalitas pekerja terkait dengan gambaran ketergantungan *smartphone* melalui studi fenomenologi.

Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu loyalitas kerja dan ketergantungan *smartphone*.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati Azwar (2015). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ketergantungan *Smartphone*

Kecanduan (ketergantungan) *smartphone* adalah suatu kondisi seseorang tidak dapat lepas dari *smartphone* yang akhirnya dapat memicu munculnya ketergantungan. Kecenderungan perilaku kecanduan *smartphone* diukur dengan mengacu pada pendapat yang diungkapkan oleh Leung (Sutanto, 2016), yang mencakup:

- a. *Inability to control craving* (tidak mampu untuk mengontrol keinginan menggunakan *smartphone*).
- b. *Anxiety and feeling lost* (kecemasan dan merasa kehilangan bila tidak menggunakan *smartphone*).
- c. *Withdrawal and escape* (Menggunakan *smartphone* sebagai sarana untuk mengalihkan diri saat kesepian atau permasalahan).
- d. *Productivity loss* (Kehilangan produktivitas).

2. Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan kesetiaan kepercayaan, pengabdian dan tekad yang kuat berusaha menjalankan tugas, menaati peraturan dengan kesadaran diri, dengan penuh rasa tanggungjawab menurut Siswanto (Pranita dkk, 2016). Loyalitas kerja diukur dengan mengacu pada pendapat yang diungkapkan oleh Siswanto (Soegandhi dkk, 2013), yaitu yang mencakup:

- a. Taat pada peraturan
Kesanggupan dari karyawan untuk selalu berusaha mematuhi peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan.
- b. Tanggung jawab
Karyawan yang mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sudah pasti memiliki tanggungjawab yang lebih baik.
- c. Kemauan untuk bekerja sama
Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tidak mungkin dilakukan secara individual. Maka dari itu menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain dalam satu organisasi atau kelompok akan mempermudah untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Rasa memiliki.
Adanya perasaan yang muncul dari karyawan untuk saling menjaga dan memajukan perusahaan atau organisasi. Seperti halnya ikut menjaga nama baik perusahaan saat jam kerja maupun diluar jam kerja. Hal ini nantinya menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi.

Untuk mencapai tujuan bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri, jadi hubungan antar pribadi individu yang ada didalamnya sangatlah penting. Karyawan tersebut akan memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

f. Suka terhadap pekerjaan.

Karyawan yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

Subjek Penelitian

1. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Warong Spesial Sambal (SS) Pandega Martha Yogyakarta.
2. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 2 orang, yang mana masing-masing subjek menggunakan *smartphone*.
3. Usia subjek 20 sampai 23 tahun.
4. Subjek bersedia memberikan informasi sebagai sumber data penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah di kota Yogyakarta tepatnya di Jl. Pandega Martha, Melati, Sinduadi, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti memilih lokasi tersebut dengan pertimbangan lokasi tersebut merupakan tempat bekerja teman peneliti sehingga lebih memudahkan dalam hal perizinan.

2. Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dimulai sejak disahkan proposal penelitian serta surat ijin penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan menggunakan teknik kondisi yang alami, sumber data primer dan lebih banyak pada teknik observasi berperan serta, wawancara data yang peneliti lakukan adalah:

1. Wawancara/Interview Yang Mendalam.
2. Observasi.
3. Dokumentasi.
4. Pencatatan Hasil Pengumpulan Data.

Uji Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan adalah perpanjangan keikutsertaan, ketekunan/keajegan pengamatan dan triangulasi.

1. Perpanjangan keikutsertaan.
2. Ketekunan/keajegan pengamatan.
3. Triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari kedua subjek penelitian mengenai kecanduan *smartphone* terhadap loyalitas karyawan Waroeng Special Sambal menunjukkan tingkatan yang bervariasi. Hal ini terlihat pada persepsi subjek mengenai loyalitas itu sendiri bagaimana subjek

menaati peraturan yang ada ditempat kerja, cara subjek bertanggung jawab pada pekerjaannya, kemauan subjek bekerja sama dengan rekan kerjanya, menjaga hubungan dengan rekan kerjanya.

Kedua subjek menggunakan *smartphone* pada saat bekerja, subjek pertama menggunakan *smartphone* untuk menghubungi keluarganya sedangkan subjek kedua menggunakan *smartphone* untuk melihat informasi dari atasan atau rekan sesama staf kasir untuk mengetahui informasi terbaru dari kantor pusat. Kedua subjek pernah mengabaikan pekerjaan untuk membuka *smartphone*.

Kedua subjek merasa ada yang kurang dan ada kecemasan saat tidak menggunakan *smartphone*. Pada subjek kedua mengatakan lebih baik berinteraksi dengan rekan kerja dari pada bermain *smartphone* sebaliknya pada subjek pertama ia mengatakan dalam berinteraksi tergantung pada rekan kerja yang akan diajak berinteraksi, jika rekan menggunakan *smartphone* maka subjek akan menggunakan *smartphone*.

Subjek pertama dan kedua mengatakan *smartphone* membuat kinerja mereka menurun. Subjek kedua mengatakan bahwa *smartphone* menjadi salah satu alasan menunda pekerjaan. Subjek pertama pernah melanggar peraturan yang ada di tempat kerja sehingga subjek mendapatkan hukuman berupa *skorsing* dari pimpinan. Subjek kedua melanggar peraturan dengan berpenampilan tidak sesuai dengan peraturan dan hanya di tegur oleh pimpinan.

Subjek pertama pernah meninggalkan pekerjaan tapi meminta izin kepada pimpinan sedangkan subjek kedua tidak meminta izin terlebih dahulu. Kedua subjek mampu menciptakan hubungan yang baik dengan rekan kerja, salah satunya dengan cara saling membantu, saling memberikan dukungan dan menyemangati. Subjek pertama beranggapan biasa saja bekerja di Waroeng Special Sambal sedangkan subjek kedua bangga bekerja dan menjadi karyawan Waroeng Special Sambal.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian Ketergantungan *smartphone* dengan loyalitas kerja pada karyawan Waroeng Special Sambal Pandega Martha Yogyakarta pada dua subjek menggunakan metode observasi dan wawancara dapat dikategorikan memiliki loyalitas kerja yang bervariasi. Subjek dengan loyalitas kerja yang tinggi akan menaati peraturan yang ada di tempat kerja, bertanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama yang tinggi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan suka terhadap pekerjaan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa subjek menggunakan *smartphone* saat sedang bekerja, namun tidak menunjukkan ketergantungan yang tinggi terhadap *smartphone*. Penggunaan *smartphone* saat bekerja digunakan untuk berkomunikasi dengan orangtua dan digunakan untuk kepentingan pekerjaan sebagai alat untuk mendapatkan informasi dari grup whatsapp *all* kasir Waroeng Sepecial Sambal yang ada di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa tingkat loyalitas kerja cukup baik, dibuktikan dengan subjek yang menaati peraturan yang ada di tempat kerja, memiliki kemauan bekerja sama yang tinggi, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta bangga menjadi bagian dari karyawan Waroeng Sepecial Sambal.

Saran

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian diharapkan dapat mengurangi penggunaan *smartphone* pada saat bekerja dan lebih memperhatikan kedisiplinan dan tidak melanggar peraturan yang ada di tempat kerja.

2. Pengguna *Smartphone*

Smartphone merupakan hasil perkembangan teknologi yang pesat saat ini dimasyarakat, hal ini pengguna harus mampu mengendalikan diri dalam penggunaan *smartphone* supaya tidak menjadi ketergantungan pada *smartphone*

3. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama, diharapkan menelaah lebih dalam lagi mengenai ketergantungan *smartphone* dengan loyalitas kerja baik dari segi aspek dan faktor yang mempengaruhinya, agar dapat lebih mudah menghubungkannya dengan subjek, sehingga dapat menemukan hasil yang lebih baik, lengkap dan mendalam serta mampu memunculkan suatu teori baru dari penelitian sebelumnya.

4. Perusahaan dan pimpinan

Perusahaan dan pimpinan diharap mengetahui seberapa besar tingkat karyawan dalam menggunakan *smartphone*, hal ini untuk mengantisipasi penggunaan *smartphone* yang berlebihan pada karyawan yang bisa memberikan dampak buruk dan merugikan perusahaan. Perusahaan dan pimpinan juga perlu mengetahui apakah bawahannya mempunyai hubungan baik atau tidak dengan sesama rekan kerjanya, karyawan yang mempunyai hubungan baik akan menciptakan suasana yang baik pula, sehingga karyawan menjadi loyal terhadap atasan, sesama rekan kerja dan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Duha. (2016). Faktor-faktor resiko kecanduan menggunakan *smartphone* pada siswa di SMK 1 Kalasan Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aufayani, Jaza, Amalia Rosa Brilliyanti, yolivia Irna Afiani. (2016). Hubungan kecanduan *Smartphone* dengan daya konsentrasi Remaja. *Jurnal*. Kampus v Bukit tinggi Universitas Negeri Padang.
- Azwar, Saifudin. (2015). *Metode Penelitian*. Edisi I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mayasari, Hesti. (2012). Analisis Perilaku Pembelian Ponsel Cerdas (*smartphone*): Antara Kebutuhan dan Gaya Hidup Konsumen di Kota Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 3 no 1. Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa.
- Pranita, Ni Made Rima, Ni Nyoman Dewi Pascarani, Ni Wayan Supriyanti. (2016). Pengaruh loyalitas pegawai terhadap kinerja lembaga perkreditan desa (studi Kasus LPD desa adat kedonganan). *Jurnal*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univesitas Udayana.

- Riani, Vincentia Firsta. (2016). “Gambaran ketergantungan *smartphone* terhadap produktivitas kerja pada pekerja CV. Treveline Citra Nusantara Yogyakarta”. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Saputra, Agus Tunggal, I Wayan Bagia¹, Ni Nyoman Yulianthini². (2016). “Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan”. *e-Journal Bisma Volume 4*. Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSM. (2013). “Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”. *Agora Vol. 1, No. 1*.
- Soetjipto Helly P. (2016). Pengujian validitas konstruk kreteia kecanduan internet. *Junal Psikologi Volime 32, No, 2. 74-91*. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto. (2016). Perbedaan Smartphone Addiction Antara Mahasiswa Laki-laki Dan Perempuan Di Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana. *Skripsi*. Universitas Kristen Satya Wacana : SALATIGA.