

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui aktivitas *phubbing* yang terjadi dalam komunikasi interpersonal antar karyawan di kantor pusat PT Siloam International Hospitals. Setelah melakukan pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan studi literatur didapatkan bahwa perilaku *phubbing* juga dilakukan oleh karyawan ketika sedang berkoordinasi mengenai urusan pekerjaan.

Dari penelitian sebelumnya yang membahas aktivitas *phubbing* dalam hubungan anak dan orang tua, lingkungan remaja, dan pelajar, penelitian ini juga bertujuan untuk melengkapi fenomena atau aktivitas *phubbing* yang terjadi dari kacamata lingkungan pekerjaan. Aktivitas komunikasi yang dilatarbelakangi oleh kepentingan perusahaan atau pekerjaan saat ini tidak disangkal dapat diakses dengan mudah melalui *smartphone*. Dalam hal ini, karyawan tidak hanya dapat mengandalkan komputer atau laptop mereka lagi. Dengan fitur dan aplikasi yang semakin lengkap, *smartphone* juga dapat menjadi salah satu pilihan utama untuk mereka gunakan dalam kepentingan komunikasi pekerjaan.

Padatnya jadwal pekerjaan, *meeting*, dan informasi yang perlu diakses setiap waktunya menjadi salah satu latar belakang yang kuat bagi karyawan untuk menggunakan *smartphone*-nya dalam keadaan apapun, termasuk ketika mereka sedang dalam interaksi komunikasi tatap muka. Lingkungan kerja yang dinamis dan tuntutan yang serba cepat membuat karyawan tidak dapat melepaskan dirinya dari *smartphone*-nya masing-masing. Dengan tuntutan tersebut, karyawan secara sadar maupun tidak sudah terbiasa untuk melakukan *phubbing*. Sehingga dalam keadaan *meeting* maupun diskusi singkat yang dilakukan secara tatap muka di kantor terjadi aktivitas *phubbing* dengan alasan yang berbeda-beda. Aktivitas *phubbing* ini menimbulkan rasa ketidaknyamanan dan keberatan dari sisi

korban. Korban perilaku *phubbing* ini merasa bahwa perilaku tersebut tidak menerapkan etika komunikasi yang baik. Secara komunikasi tatap muka, korban merasakan komunikasi yang terjalin secara tidak maksimal.

Walaupun dinilai tidak etis atau beretika, namun kebiasaan ini sudah diterapkan dalam jangka waktu yang lama. Sehingga karyawan menganggap perilaku ini bukanlah perilaku yang perlu dihilangkan atau diatasi. Perilaku *phubbing* di lingkungan kerja perlu dihadapi dengan komunikasi yang baik antar karyawan yang terlibat dalam aktivitas *phubbing*, baik sebagai pelaku maupun korban walaupun rasa ketidaknyamanan itu muncul.

Menariknya seluruh partisipan dengan rasa terbuka memiliki toleransi tersendiri terhadap perilaku *phubbing* yang terjadi dalam konteks pekerjaan. Perilaku *phubbing* yang dimaksud tidak serta-merta hanya memberikan pandangan negatif. Perilaku *phubbing* yang dilakukan oleh karyawan bukan sebagai tindakan untuk mengesampingkan percakapan yang sedang berlangsung. Perilaku *phubbing* tersebut dilakukan karena beberapa karyawan menganggap bahwa dalam waktu yang sama mereka dapat memproses lebih dari satu informasi atau biasa disebut dengan *multitasking*. Sehingga, proses komunikasi yang berlangsung secara tatap muka dilakukan bersamaan dengan komunikasi yang dilakukan melalui *smartphone*-nya masing-masing. Dalam hal ini, sudah terjadi kesepahaman antar masing-masing karyawan karena mereka juga sudah mengetahui kebiasaan komunikasi yang terjadi di lingkungan kerjanya. Namun, perilaku ini tidak berlaku jika terjadi komunikasi tatap muka untuk membahas topik pekerjaan berat yang menyangkut banyak pihak, termasuk pejabat dengan kedudukan tinggi di perusahaan.

Oleh sebab itu, perilaku *phubbing* juga dapat dihadapi oleh karyawan dengan mengkomunikasikan secara langsung mengenai aktivitas *phubbing* baik yang disadari maupun tidak ketika sedang berkomunikasi atau berkoordinasi. Hal ini dapat dilakukan karena karyawan telah

menyadari bahwa perilaku *phubbing* adalah perilaku yang sudah menjadi bagian dari kebiasaan dan kebutuhan di lingkungan kerja. Sehingga, perilaku *phubbing* dapat dikomunikasikan langsung kepada yang bersangkutan dengan etika dan cara yang baik

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan secara fenomenologi komunikasi yang berdasarkan pada pengalaman peneliti. Pendekatan fenomenologi dapat menggali lebih dalam mengenai situasi dan kondisi yang dirasakan juga oleh peneliti pada subjek lingkungan kerja. Dengan begitu, situasi makna mengenai perilaku *phubbing* dapat dipaparkan lebih jelas oleh peneliti selanjutnya karena peneliti tersebut juga ikut merasakan perilaku *phubbing* yang terjadi di lingkungan kerja profesional

5.2.2. Saran Praktis

Dari hasil penelitian yang ditemukan ini diharapkan dapat menempatkan diri sendiri dalam interaksi komunikasi dan sosial. Masyarakat perlu melihat situasi yang tepat dalam melakukan *phubbing*. Walaupun perilaku *phubbing* merupakan perilaku yang tidak beretika, namun jika dapat dikomunikasikan dengan baik, maka orang akan mengerti. Tentunya perilaku ini dilakukan sesuai dengan kondisi dan izin dari lawan bicaranya.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A