

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang bisa dibuat oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait faktor yang mendorong terjadinya *phubbing* oleh atasan di tempat kerja dan apakah budaya organisasi mempengaruhi dampak *phubbing* terhadap kinerja kerja bawahan di tempat kerja adalah

1. Faktor yang mendorong terjadinya *phubbing* oleh atasan adalah pertama, normalisasi *hustle culture* dan kebutuhan respons cepat, dalam lingkungan kerja yang cepat dan dinamis, seperti perusahaan *startup* dan agensi kreatif, atasan merasa perlu untuk selalu merespons pesan digital dengan cepat, baik itu dari klien maupun rekan kerja. Hal ini memicu kebiasaan *phubbing*, di mana perhatian atasan teralihkan dari percakapan tatap muka dengan bawahan karena fokus mereka lebih pada perangkat digital untuk merespons pesan yang masuk. Kedua adalah ketergantungan tinggi terhadap teknologi dan media sosial, beberapa atasan secara tidak sadar telah membentuk kebiasaan *checking smartphone* secara terus-menerus, bukan hanya untuk keperluan pekerjaan, tetapi juga karena dorongan personal (*scrolling* media sosial, mengecek email, atau notifikasi lainnya). Ketergantungan ini kadang terjadi di luar kendali, sehingga dilakukan meskipun sedang ada interaksi langsung dengan tim. Meskipun mereka mengatakan bisa membagi waktu tetapi nyatanya mereka tetap *lost control* dalam penggunaan *smartphone*.
2. Budaya organisasi turut membentuk cara bawahan merespons perilaku *phubbing* di tempat kerja. Budaya organisasi di perusahaan *startup*,

khususnya yang bergerak di bidang kreatif, memiliki karakteristik inovasi, pengambilan risiko, dan agresivitas, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang cepat, dinamis, dan kompetitif. Namun, di saat yang sama, muncul pula nilai kekeluargaan dan solidaritas yang kuat. Berdasarkan temuan wawancara, empat dari lima partisipan menyatakan bahwa budaya di tempat mereka saling membantu antar divisi saat ada waktu senggang, sehingga pekerjaan tetap terselesaikan dan karyawan bisa pulang tepat waktu. Dengan adanya budaya kekeluargaan ini, hubungan interpersonal dan kinerja karyawan tetap terjaga meskipun mereka pernah mengalami perlakuan *phubbing* dari atasan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Akademis

Berdasarkan hasil temuan yang menunjukkan bahwa *phubbing* berhubungan erat dengan kesadaran diri, *multitasking*, dan gaya komunikasi yang diterapkan oleh atasan dalam perusahaan *startup*, saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk lebih menggali pengaruh *phubbing* dalam konteks organisasi yang berbeda, misalnya di perusahaan dengan budaya kerja yang berfokus pada karakteristik orientasi hasil. Hal ini dikarenakan beberapa partisipan menyatakan mereka mengutamakan pekerjaan mereka cepat selesai meskipun tidak sadar telah mengabaikan komunikasi dengan bawahannya. Penelitian lebih lanjut dapat memperdalam kajian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja tim dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, peneliti dapat mengembangkan metode penelitian *longitudinal* untuk mengukur dampak jangka panjang dari *phubbing* terhadap kualitas hubungan antar individu dan hasil kerja dalam organisasi. Ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana *phubbing* berdampak pada kinerja individu dan tim, serta mengidentifikasi strategi yang lebih efektif untuk meminimalisir dampak negatifnya.

5.2.2 Saran Praktis

Saran praktis untuk perusahaan adalah peneliti berharap perusahaan-perusahaan lebih menyadari pentingnya menanamkan budaya organisasi kepada karyawannya. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara, disarankan perusahaan membuat kebijakan untuk menambahkan *fee* bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja (*overtime*) dengan begitu akan membuat karyawan lebih dihargai dan nyaman untuk bekerja terutama *startup* karena jam kerja yang fleksibel. Perusahaan juga perlu memfasilitasi penggunaan teknologi yang mendukung komunikasi efisien tanpa mengabaikan interaksi tatap muka.

5.2.3 Saran Sosial

Saran sosial yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kesadaran masyarakat tentang kebiasaan untuk budaya keterbukaan dan kekeluargaan dapat ditemukan bukan hanya di perusahaan tetapi dapat dibangun di semua tempat. Ketika seorang individu memulai untuk terbuka kepada orang lain, hal tersebut bisa menular ke individu lainnya, dan lama kelamaan menjadi sebuah budaya. Pentingnya menanamkan nilai-nilai baik dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari merupakan hal yang perlu dipahami oleh masyarakat luas.

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