

**PENGARUH ADIKSI MEDIA SOSIAL DAN DUKUNGAN REKAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI  
RAMAYANA SYARIAH CABANG BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Untuk Mencapai  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH**

**CUT NYAK PUTROE DJEHANSYAH**

**NPM: 19310188**

**Prodi: Manajemen**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG (STIES)**

**BANDA ACEH**

**2023**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melindungi, menuntun dan membimbing penulis dalam penyusunan Skripsi (Karya Ilmiah) ini hingga selesai, guna memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Adiksi Sosial Media dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh”. Shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Penulis menyadari banyak pihak yang sudah memberikan bantuan, bimbingan dan dukungan selama menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Oleh karena itu di kesempatan ini Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Banta Karollah, SE, M.S.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang (STIES) Banda Aceh.
2. Bapak Yusra B.Sc, MBA selaku Ketua Program Studi Manajemen STIES Banda Aceh, sekaligus dosen pembimbing ke-dua saya.
3. Ibu Vilzati S.E, M.M. selaku dosen pembimbing pertama.
4. Para dosen STIES Banda Aceh yang selalu memberikan dukungan moral dan materil dan selalu menjadi inspirasi dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda dan Ibunda, beserta keluarga besar yang telah memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan materil dan moril.

6. Teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam mengerjakan penelitian ini. Terkhusus Nida Khairunnisa, Nurokhimah, dan tentunya teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
7. Terima kasih penulis juga untuk semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Saya selaku Penulis mohon maaf bila ada kesalahan dalam penulisan Skripsi ini, dan berharap Skripsi ini dapat menjadi acuan dan referensi untuk pengembangan ke arah yang lebih baik. Semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua.

Banda Aceh, 16 Agustus 2023

Cut Nyak Putroe Djehansyah

## DAFTAR ISI

Isi	Halaman
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang dan Permasalahan .....	1
1.2 Masalah Penelitian .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Skop Penelitian.....	8
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Faktor- factor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	10
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	12
2.2 Adiksi Media Sosial .....	12
2.2.1 Pengertian Adiksi Media Sosial .....	12
2.2.2 Faktor- faktorYang Mempengaruhi Adiksi Media Sosial .....	15
2.2.3 Indikator Adiksi Media Sosial .....	17
2.3 Dukungan Rekan Kerja .....	17
2.3.1 Pengertian Dukungan Rekan Kerja .....	17
2.3.2 Faktor-faktorYang Mempengaruhi Dukungan Rekan Kerja ..	20
2.3.3 Indikator Dukungan Rekan Kerja .....	21
2.4 PenelitianTerdahulu.....	21
2.5 Kerangka Konseptual .....	26
2.6 Hipotesis Penelitian .....	27
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Populasi dan Sampel.....	29
3.1.1 Populasi .....	29
3.1.2 Sampel.....	29
3.2 Metode Penarikan Sampel .....	30
3.3 MetodePengumpulan Data.....	30
3.3.1 Data Primer .....	30
3.4 OperasionalVariabel.....	31
3.5 MetodeAnalisis Data .....	33
3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	33
3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.6.1 Uji Validitas .....	34

3.6.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	35
3.7.1 Uji Normalitas .....	35
3.7.2 Uji Multikolinearitas .....	35
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.8 Pengujian Hipotesis .....	36
3.8.1 Uji T (Parsial) .....	36
3.8.2 Uji F (Simultan).....	37

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Karakteristik Responden.....	38
4.2 Analisis Deskriptif.....	40
4.2.1 Variabel Kinerja Karyawan.....	40
4.2.2 Variabel Adiksi Media Sosial.....	42
4.2.3 Variabel Dukungan Rekan Kerja.....	44
4.3 Pengujian Instrumen Data.....	45
4.3.1 Pengujian Validitas .....	45
4.3.2 Pengujian Reliabilitas .....	46
4.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	47
4.4.1 Pengujian Normalitas.....	47
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	48
4.4.3 Uji Heterokedastisitas .....	49
4.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan .....	50
4.5.1 Analisis Regresi .....	50
4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	52
4.5.3 Pengujian Hipotesis Secara Silmutan .....	53

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	55
5.2 Saran .....	55

<b>DAFTAR PERPUSTAKAAN.....</b>	<b>57</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel II.I	Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel III.I	Skala Likert.....	31
Tabel II.I	Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel IV.I	Karakteristik Responden .....	38
Tabel IV.2	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	40
Tabel IV.3	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Adiksi Media Sosial .....	42
Tabel IV.4	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Dukungan Rekan Kerja .....	44
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas .....	46
Tabel IV.6	Uji Reliabilitas variable penelitian (Alpha) .....	46
Tabel IV.7	Hasil Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel IV.8	Pengaruh variable bebas terhadap Kinerja Karyawan.....	50
Tabel IV.9	Model Summary .....	51
Tabel IV.10	ANOVA.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I	Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar IV 1	Hasil Uji Normalitas .....	47
Gambar IV 2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	49

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cut Nyak Putroe Djehansyah

NPM : 19310188

Prodi : Manajemen

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa di dalam Hasil Penelitian/Skripsi saya ini tidak terdapat satu bagian atau satu kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri.

Apabila ternyata terdapat dalam skripsi saya bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan kesediaan untuk digugurkan gelar akademik sebagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 16 Agustus 2023  
Saya yang membuat pernyataan

(Cut Nyak Putroe Djehansyah)



## ABSTRAK

### **PENGARUH ADIKSI MEDIA SOSIAL DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI RAMAYANA SYARIAH CABANG BANDA ACEH**

Nama : Cut Nyak Putroe Djehansyah

NPM : 19310188

Prodi : Manajemen

**Pembimbing I : Vilzati, SE, M.M**

**Pembimbing II : Yusra, B.Sc, MBA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh adiksi media sosial dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 41 karyawan. Metode penelitian ini merupakan metode kuantitatif.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*statistic package for social science*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil penelitian ini yaitu berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.441 dengan signifikansi 0,000, sedangkan  $F_{table}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 2,852. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$ , maka  $F_{hitung}$  (5,441) lebih besar dari  $F_{table}$  (2,852). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan variabel adiksi media sosial ( $X_1$ ), dukungan rekan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh sangat nyata (*highsignificant*) terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh.

Dari hasil penelitian ini, bahwa adiksi media sosial dan dukungan rekan kerja berpengaruh secara parsial dan silmtan terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh.

**Kata kunci:** *adiksi media sosial, dukungan rekan kerja, dan kinerja karyawan.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang dan Permasalahan**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Antara organisasi dan pegawai tidak bisa dipisahkan karena salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah pegawai, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kebutuhan pegawai untuk bekerja dengan kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia untuk menjalankan organisasi dan mencapai tujuan organisasi tersebut Inuwa (2016:90). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama dalam operasional sebuah organisasi bisnis. Sumber daya manusia tetap menjadi pusat perhatian dan merupakan landasan fundamental bagi kelangsungan hidup organisasi di era globalisasi seperti sekarang ini dan dalam proses pencapaian tujuan tentunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan organisasi itu sendiri. Seperti yang disampaikan oleh Sutrisno (2016:151) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas bekerja yang didasari oleh tingkah laku kerja karyawan. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut, tentunya ada standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan jobdesk dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kemudian menurut Silaen (2021:1) hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode

tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Ada banyak faktor yang dapat mengganggu kinerja karyawan, misalnya seperti teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Menurut Sutabri (2014:3) pengertian teknologi informasi adalah:

“Suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, dan digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan”.

Teknologi informasi dan yang merupakan hal penting dan terus berkembang yang saat ini sedang menjadi trend juga ramai diperbincangkan. Banyak aspek kehidupan kita sehari-hari yang terbantu dengan adanya kemajuan ini, seperti berkomunikasi, mencari informasi, mendapat informasi, berbagi informasi, bekerja, dan banyak lagi hal lainnya yang dipermudah dengan adanya teknologi informasi.

Menurut sejarahnya, internet mulai digunakan oleh manusia pada tahun 1969 ketika Departemen Pertahanan Amerika, U.S. Defense Advanced Research Projects Agency (DARPA) memutuskan untuk mengadakan riset tentang bagaimana caranya menghubungkan sejumlah komputer sehingga membentuk jaringan organik. Program riset ini dikenal dengan nama ARPANET Alyusi (2016:2). Sedangkan di Indonesia sendiri pertumbuhan di bidang teknologi informasi komunikasi dimulai sejak pemerintahan Indonesia mengembangkan infrastruktur internet pada tahun 1980an, jumlah pengguna internet terus meningkat. Berdasarkan hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), ada 210,03 juta pengguna internet di dalam negeri pada

periode 2021-2022. Jumlah itu meningkat 6,78% dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebesar 196,7 juta orang saja.

Bentuk nyata perkembangan teknologi informasi adalah dengan lahirnya berbagai platform media sosial di tengah masyarakat antara lain seperti Facebook, Instagram, Twitter, Whatsapp, TikTok, Youtube dan lain sebagainya. Teknologi informasi atau media sosial ini memiliki kemampuan untuk memungkinkan perubahan besar-besaran dalam pola komunikasi manusia (patterns of human communication), yang dulunya adalah hubungan interpersonal (interpersonal relations) yang sifatnya face to face. Namun di tahun 2000-an, kita memasuki era informasi dengan arus yang cepat sehingga bisa dikatakan menjadi masyarakat informasi, yang ditandai dengan hadirnya jaringan komunikasi yang luas, bahkan pertemuan tatap muka secara berhadapan dapat dilaksanakan dalam jarak yang sangat jauh melalui layar media yang kita gunakan seperti handphone, komputer, atau laptop (image to image).

Dengan adanya jaringan komunikasi ini bukan hanya memberi kemudahan, tapi teknologi ini tentunya juga memberikan dampak negative. Pengguna media sosial bisa saja menjadi kecanduan, ketergantungan, ditambah dengan penggunaan media sosial yang tidak lagi melihat tempat/lokasi maupun waktu. Melalui smartphone pengguna dapat kapan saja dan dimana saja menggunakan media sosial bahkan termasuk di tempat kerja yang akan menyita sebagian besar jam kerja dan berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, efektifitas kerja karyawan.

Pada perusahaan tujuan operasionalnya adalah untuk memperoleh laba, sedangkan pada organisasi nirlaba seperti instansi pemerintah mempunyai tujuan

untuk memenuhi dan mencapai pelayanan publik yang prima. Agar dapat mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kinerja yang baik. Maka dari itu perlu adanya: (1) perencanaan kerja, karena dengan adanya perencanaan akan mempermudah seseorang dalam pencapaian target kerja yang telah ditetapkan sebelumnya; (2) Tingginya efisiensi waktu kerja. Setiap perusahaan atau instansi pemerintahan tentunya memiliki jumlah karyawan yang pada dasar perhitungannya dapat menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu. Namun pada kenyataannya, sangat banyak pekerjaan di perusahaan atau instansi pemerintahan yang pekerjaannya tidak dapat dikerjakan tepat waktu, yang salah satu penyebabnya adalah tidak efisiennya waktu kerja dari seorang karyawan. (3) Kurang efektifnya waktu kerja tersebut disebabkan karena waktu kerja banyak berkurang dengan aktivitas lain seperti bercerita, berinteraksi dengan yang lain dan yang paling menonjol adalah waktu terbuang karena bermedia sosial.

Permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang mengakses social media seperti youtube, facebook, instagram, dan chatting room WA pada saat jam kerja sedang berlangsung dengan kepentingan pribadi. Hal tersebut juga dapat mejadikan karyawan lalai dalam menjalankan kewajiban pekerjaannya. Sebagai contoh, karyawan mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan organisasi melainkan untuk menghindari tugas, menghilangkan kebosanan. Kurangnya disiplin kerja dan pengawasan terhadap perilaku karyawan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesadaran dan pengendalian diri para karyawan juga perlu ditingkatkan tentang apa yang mereka lakukan akan berpotensi sebagai alasan tertunda atau terundurnya tugas yang harus karyawan selesaikan.

Faktor vital lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan dengan sesama karyawan. Ketidadaan atau kegagalan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja karyawan, dan juga hilangnya perasaan positif terhadap atasan atau rekan kerja. Individu akan menghindari kontak dengan pekerjaannya sehingga pekerjaannya akan tertunda atau bahkan menumpuk dan mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun. Maka dukungan dari rekan kerja sangat dibutuhkan, dan merupakan elemen yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dalam hal ini mencerminkan elemen ketertarikan (relatedness) dalam SDT (Self Determination Theory). Menurut Anoraga dalam Awaludin (2017:535) faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan kerja yang baik, dan gaji atau pendapatan. Lee dkk., (2015:67) menjelaskan di penelitian sebelumnya, dukungan rekan kerja akan sangat berdampak kepada perilaku karyawan di tempat kerja, seperti berbagi pengetahuan, menjaga sikap/prilaku. Menurut Ng dan Sorenson, (2018:55) dukungan rekan kerja yang dirasakan, didefinisikan sebagai keyakinan karyawan tentang sejauh mana rekan kerja memberikan bantuan emosional dan instrumental. Dukungan instrumental adalah dukungan berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas teman/kolega yang sedang stress. Sedangkan dukungan emosional adalah dukungan dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada sesama karyawan. Dibutuhkan inisiatif dari setiap karyawan untuk dapat memberikan energi positif, komunikasi yang baik, saling empati dan simpati, dan masih banyak lagi faktor lain yang dibutuhkan untuk bisa

menciptakan suasana kerja yang mendukung. Selain itu, dukungan dari rekan kerja dapat berupa dukungan dengan berbagi informasi dan gagasan dalam menyelesaikan tugas kerja yang sulit Amarneh dkk., (2014:81). Kerjasama di dalam organisasi akan diperoleh apabila organisasi tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, rasa tanggung jawab, disiplin dan memiliki kinerja yang baik.

Dari hasil pengamatan awal dilapangan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pada PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh masih ada beberapa karyawan yang melakukan hal ini tentunya faktor utamanya adalah dikarenakan adiksi atau kecanduan bersosial media. Disamping itu, peranan rekan kerja pada perusahaan ini juga dirasa penting dalam menentukan hasil kerja seorang karyawan. Keterbatasan dukungan yang diberikan oleh rekan kerja berpotensi menurunkan *engagement* kerja seseorang dalam sebuah organisasi. Hal ini tentu saja *mentrigger* penulis untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang pengaruh dukungan yang diberikan oleh rekan kerja ini terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai perilaku adiksi media sosial dan juga dukungan rekan kerja di suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Adiksi Media Sosial dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh”**.

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan jabaran pembahasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah adiksi media sosial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh?
2. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh?
3. Apakah adiksi media sosial dan dukungan rekan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Sesuai dengan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh adiksi media sosial terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh adiksi media sosial dan dukungan rekan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumber daya manusia perusahaan
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama
4. Sebagai bahan referensi untuk STIES Banda Aceh.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan masukan pada PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh terutama berkenaan dengan lingkungan kerja karyawan dalam peningkatak kinerja karyawan
3. Sebagai pertimbangan bagi PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh untuk memperbaiki kinerja karyawan
4. Sebagai bahan referensi bagi PT. Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh.

#### **1.5. Skop Penelitian**

Skop penelitian ini mengambil ilmu manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dengan judul pengaruh Adiksi Media Sosial dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Asuransi Ramayana Syariah Cabang Banda Aceh yang beralamat di Jl. Dr. Mr.  
Moh. Hasan Gampong Batoh, Kec. Lueng Bata Kota Banda Aceh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alyusi, Shiefti. (2016). *Media Sosial: Interaksi, Identitas dan Modal Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Amarneh, B. H., Nauzat, A. A.-R., & Raeda, A. A.-R. (2014). Co-workers Support and Job Performance Among Nurse in Jordania Hospital. *Journal of Research in Nursing*, 15 (5), 391-401.
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., Brunborg, G. S., & Pallesen, S. (2014). *Development of a Facebook addiction scale*. *Psychological reports*, 110(2), 501-517
- Andreas Kaplan & Michael Haenlein, (2015). *User of The World, Unite! The Challenges and Opportunities of SocialMedia, Business Horizons*.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Awaludin, A., & Rahman, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 111-114.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496.
- Bosman, L., & Zagenczyk, T. (2014). *Revitalize your teaching: creative approaches to applying social media in the classroom*. *Social Media Tools and Platforms in Learning Environments*, 3-15.
- Cahyono, A. S. (2016). *Pengaruh media sosial terhadap perubahan sosial masyarakat di Indonesia*. *Publiciana*, 9(1), 140-157.
- Dinda, L. Y., & Winingsih, E. (2020). Penerapan Konseling Kelompok dengan Strategi Self Management untuk Mengurangi Kecanduan Media Sosial Siswa di SMAN 1 Driyorejo. *Jurnal BK UNES*.
- Diniaty, Dewi. (2014). Analisis FaktorFaktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri, Vol. 11, No. 2, Pp. 297 – 304*
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2020). *Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis*. *Work and occupations*, 27(2), 223-243.
- Fathadhika, S. (2018). Social media engagement sebagai mediator antara fear of missing out dengan kecanduan media sosial pada remaja. *Journal of Psychological Science and Profession*, 2(3), 208-215.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.

- Handayani, T. S. (2015). *Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Karyawan Front Liner Bni Kantor Cabang Utama Graha Pangeran Surabaya* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Inuwa (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach, *The Millennium University Journal*; Vol. 1, No. 1; 2016 ISSN 2225-2533, Published by The Millennium University
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Jamaludin, J., Syarifah, A., & Karyadi, K. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Kecanduan Media Sosial Pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Uin Syarif Hidayatullah Jakarta. *Edu Dharma Journal: Jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat*, 6(2), 138-155.
- Kumalasari. F & Ahyani, L. N. (2015). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja di Panti Asuhan. *Jurnal*
- Kuss, D. J., & Pontes, H. M. (2018). *Internet addiction*. Hogrefe Publishing GmbH.
- Griffiths, M. D., Kuss, D. J., & Demetrovics, Z. (2014). Social networking addiction: An overview of preliminary findings. *Behavioral addictions*, 119-141.
- Lee, S., Yoo, Y. and Yun, S. (2015), "Sharing my knowledge? An interactional perspective", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30 No. 8, pp. 986-1002.
- Lestari, Y. D., & Winingsih, E. (2020). Penerapan konseling kelompok dengan strategi self management untuk mengurangi kecanduan media sosial siswa di SMAN 1 Driyorejo. *Jurnal BK UNESA*, 288- 294
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29-33.
- Mangkunegara. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adi-Tama.
- Mangkunegara, A. P., & Agustine, R. (2016). Effect of Training, Motivation and Work Environment on Physicians' Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(1), 173.
- Marasabessy, H. A. R. I. (2021). *Kreativitas dan Pembangunan Ekonomi Umat*. Absolute Media
- Marsal, A., & Hidayati, F. (2018). Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan UIN Suska Riau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 91-98.

- Nijman, Derk-Jan J.M, et al. (2016). “*Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training*”. Article.
- Novanditya, I., Nugraha, H. S., & Hidayat, W. (2013). Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus pada CV. Roda Mas Jaya Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 61-72.
- Nurdiana, L. (2014). Pengaruh dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja terhadap transfer pelatihan karyawan mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2), 675-686.
- R.A. Davis. (2021). *A Cognitive-behavioral model of pathological Internet use Computers in Human Behavior*.
- Rahimaniar, I., & Nuryono, W. (2021). Studi Kepustakaan Tentang Faktor Penyebab dan Penanganan Kecanduan Media Sosial. *Jurnal BK UNESA*, 12(2), 185-196.
- Rismala, R., Novamizanti, L., Ramadhani, K. N., Rohmah, Y. S., Parjuangan, S., & Mahayana, D. (2021). Kajian ilmiah dan deteksi adiksi internet dan media sosial di indonesia menggunakan xgboost. *JEPIN (Jurnal Edukasi dan Penelitian Informatika)*, 7(1), 1-11.
- Robbins, S P. & Timothy A J. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Rudi, R. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Wanita Berperan Ganda (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta*).
- Saliceti, F. (2015). Internet Addiction Disorder (IAD). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 1372 – 1376.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2014). SPSS VS LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset. *Jakarta: salemba empat*, 5(2), 23-34.
- Saraswati, K. D., & Lie, D. (2020). Keterikatan Kerja: Faktor Penyebab & Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri & Organisasi. Penerbit Andi.
- Ulvina, S. (2019). Peran Dukungan Sosial Orang Tua Terhadap Self Efficacy Mahasiswa Dalam Penyelesaian Studi (Studi Pada Mahasiwa Jurusan Bki Angkatan 2014 Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung) (*Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung*).
- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon. *PSIKOPEDIA*, 2(2).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, dkk. (2021). Kinerja Karyawan. *Bandung: Widhina Bakti Persada*

- Siregar, S. (2013). Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual & SPSS.
- Situmorang, S. H., Muda, I., Doli, M., & Fadli, F. S. (2014). Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis. *USUpress*.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*
- Supartini, Y., Martiana, P. D., & Sulastri, T. (2021). Dampak kecanduan smartphone terhadap kualitas tidur siswa SMP. *JKEP*, 6(1), 69-85.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Kencana Prenada*.
- Syamsoedin, W. K. P., Bidjuni, H., & Wowiling, F. (2015). Hubungan Durasi Penggunaan Media Sosial dengan Kejadian Insomnia Pada Remaja di SMA Negeri 9 Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(1).
- Takase, M. (2014). A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *Collegian*, 17(1), 3–12.
- Tampubolon, L. R. R. U. (2014). Manajemen *Kinerja* Sumber daya Manusia. (P. Christian, Ed.). *Yogyakarta: CV. Andi Offset*
- Ushfuriyah, U. (2015). Hubungan antara dukungan sosial dengan optimisme mahasiswa psikologi dalam menyelesaikan skripsi (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*).
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., van den Bossche, S. N., & Taris, T. W. (2014). Impact of Employment Contract Changes on Workers' Quality of Working Life, Job Insecurity, Health and Work-related Attitudes. *Journal of occupational health*, 54(6), 441-451.
- Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). Perilaku Organisasional Teori dan Aplikasi Penelitian.
- Wibowo, A., & Saptono, A. (2017). Kepemimpinan intrapreneurship, budaya sekolah dan kinerja inovasi guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(2), 176-193.
- Winarko, W. (2017). Dampak Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Bintara Yonif 512/QY dalam Mendukung Keberhasilan Tugas Pokok Satuan. *Strategi dan Kampanye Militer (SKM)*, 3(2).
- Young, K. S., & De Abreu, C. N. (Eds.). (2017). *Internet addiction in children and adolescents: Risk factors, assessment, and treatment*. Springer publishing company.

