# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Suksesnya organisasi pastinya takkan luput terhadap performa yang diberikan oleh karyawannya. Maka dari itu perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Konsekuensi dari kinerja ini harus terlihat dari bagian kolaborasi, waktu kerja, jumlah, dan nilai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi tombak untuk perusahaan sebagai penentu kesuksesan. Peran manajemen SDM sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap manusia memiliki potensi yang kuat dalam dirinya namun belum dikeluarkan. Dalam hal inilah menjadi tugas manajer dalam memanfaatkan SDM sedemikian rupa untuk mencapai tujuan organisasi.

Di era industri 4.0 ini, dimana teknologi sudah sangat melekat dalam kehidupan manusia. Internet telah menjadi bagian dalam kehidupan sehari-hari guna memenuhi berbagai kebutuhan (Keser dan Kavuk, 2016). Semua segi kehidupan sudah sangat erat dengan internet yang menghubungkan semuanya seperti informasi yang kita dapatkan setiap hari. Teknologi ini juga mulai sangat membantu manusia dalam mengerjakan pekerjaannya seperti dalam memproduksi sebuah barang dalam jumlah besar. Salah satu peran teknologi adalah menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses. Namun dalam prosesnya justru banyak yang menyalahgunakan teknologi ini dalam pekerjaanya sehingga mengganggu kinerjanya dalam bekerja.

Pandemi Covid-19 di awal tahun 2020 merubah semua kebiasaan yang telah dijalankan hingga saat ini. Karena Covid-19 ini membuat semua lini kehidupan menjadi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kita tidak bisa lagi untuk keluar rumah dan melakukan aktivitas kita seperti biasa karena ada protokol kesehatan

yang harus dipenuhi. Menggunakan masker menjadi hal yang wajib dilakukan saat bepergian keluar rumah.

Hal ini tentunya sangat berpengaruh pada dunia kerja. Pemerintah menyarankan untuk perusahaan menerapkan sistem kerja yaitu Work From Home (WFH) dimana karyawan melakukan pekerjaan kantornya di rumah masing-masing demi mengurangi tingkat penyebaran Covid-19. Karena jika tidak diterapkan WFH maka perkantoran akan menjadi salah satu tempat yang menjadi pusat penyebaran virus. Namun ada beberapa pekerjaan yang akan sulit untuk menerapkan sistem WFH seperti operator mesin dan keuangan.

Mengubah cara bisnis perusahaan juga akan menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu contohnya adalah model bisnis yang dilakukan oleh industri makanan dan minuman. Protokol kesehatan dimana tidak boleh ada kerumunan dalam satu tempat menjadi alasan mengapa industri makanan dan minuman perlu merubah model bisnisnya yang tadinya mengandalkan penjualan digerai dan pusat keramaian kini harus turun ke pinggir jalan. Ini terlihat pada penjualan Pizza Hut dimana mereka menjual produknya di pinggir jalan.

Permasalahan kinerja ini tentunya sangat berdampak disegala lini. Tak terkecuali pada perusahaan konstruksi asal Jepang yaitu PT. Asahi Synchrotech Indonesia. Perusahaan ini telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1991. Namun perusahaan ini telah berdiri kurang lebih selama 70 tahun. Pendiri dari perusahaan ini adalah Yuichi Tamaoki. Perusahaan ini mengerjakan pekerjaan seperti konstruksi, konsultan, membuat desain dan pekerjaan konstruksi lainnya.

Pada awal tahun 2020 tentunya menjadi masa berat bagi semua sektor industri. Tentu semua perusahaan pun harus memikirkan bagaimana nasib perusahaannya dan bagaimana mereka harus mengelola karyawannya. Banyak perusahaan yang akhirnya memutuskan untuk melakukan PHK pada karyawannya demi mempertahankan jalannya perusahaan. Namun disatu sisi juga perusahaan tidak bias berjalan dengan baik karena semua orang harus menghindari kerumunan dan dilarang bekerja di kantor sehingga harus menerapkan *work from home* (WFH). Di Indonesia, WFH masih sangat jarang di terapkan oleh perusahaan-perusahaan

sehingga saat WFH harus di terapkan, banyak perusahaan yang mengalami *culture shock.*

Karyawan yang bekerja pada PT. Asahi Synchrotech Indonesia ini mengalami *culture shock* sehingga kinerja mereka pun menurun dengan drastis karena pekerjaan konstruksi adalah salah satu pekerjaan yang tentunya harus dilakukan di lokasi yang ingin dibangun. Suasana kerja yang berubah juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor sehingga dapat meningkatkan kinerja maupun menurunkan kinerja. Dalam hal ini tugas organisasi adalah bagaimana untuk mempertahankan kinerja dan meningkatkan kinerja. Jangan sampai kinerja karyawan menjadi menurun. Perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu faktor apa yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dari segi kompensasi. Apakah kompensasi yang diberikan oleh karyawan sudah pas dengan apa yang dikerjakannya? Atau bahkan kompensasi yang diberikan tidak sama dengan pekerja lain? Lalu bisa juga kita lihat dari segi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan beberapa faktor lainnya.

Namun selain dari faktor eksternal tersebut yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, ada juga faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja atau dapat disebut sebagai *Deviant Workplace Behavior*. Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku seseorang yang sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang bersifat pribadi pada saat jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang seharusnya di selesaikan dengan tepat waktu dan dapat merugikan organisasi atau instansi terkait, sehingga dampaknya pada produktivitas pekerja tersebut (Rahayuningsih, 2017). Hal ini diperkuat oleh Aldilasari (2017) yang menjelaskan kalau bukan hal yang mengejutkan apabila penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas bagi organisasi.

Perkembangan teknologi yang berkembang sangat pesat membuat dunia juga berkembang secara cepat. Perkembangan ini akan membuat orang juga harus

cepat beradaptasi dengan teknologi yang baru. Karena jika tidak cepat beradaptasi maka kita akan tertinggal. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi sudah mengelilingi setiap kehidupan kita. Seperti smartphone yang kita miliki menjadi bukti bahwa kita selalu didampingi teknologi. Dan cepat atau lambat kita akan ketergantungan dengan teknologi. Tanpa teknologi maka kita pun akan kesulitan dalam menjalani setiap kegiatan kita. Contohnya adalah saat kita berpergian untuk ke kantor maupun sekolah maka kita membutuhkan kendaraan seperti kendaraan pribadi maupun kendaraan umum.

Penggunaan teknologi juga dekat dengan yang namanya internet. Pengguna internet setiap tahunnya bertambah cukup banyak. Seperti contohnya pengguna internet di Indonesia. Dari riset yang dilakukan platform manajemen media sosial HootSuite dan agensi marketing sosial We are Social bertajuk "Global Digital Reports 2020", hampir sekitar 64 persen penduduk di Indonesia sudah terkoneksi dengan jaringan internet. Menurut riset yang dilakukan pada akhir Januari 2020, pengguna internet di Indonesia sudah mencapai 175,4 juta orang. Data ini menunjukan bahwa pertumbuhan pengguna internet yaitu sebesar 17 persen atau 25 juta pengguna dibanding tahun 2019. Tak terkecuali penggunaan internet di tempat kerja yang meningkat secara drastis.

Penggunaan internet ini tidak hanya digunakan saat melakukan pekerjaan saja namun digunakan juga untuk hal yang bersifat pribadi. Seperti mengakses sosial media pribadi, menonton video di Youtube ataupun melakukan browsing mengenai hobi pribadi. Kegiatan ini dinamakan *cyberloafing*.

*Cyberloafing* ini sudah menjadi permasalahan yang cukup lama pada perusahaan. Karena perilaku ini tidak mudah untuk dipantau dan dikontrol oleh perusahaan. Karena bisa saja karyawan terlihat sedang melakukan sebuah pekerjaan padahal hanya melakukan pencarian mengenai tempat wisata yang ingin dikunjungi. Kontrol diri menjadi faktor signifikan dalam perilaku *cyberloafing* yang berarti semakin rendah kontrol diri maka intensi perilaku *cyberloafing* akan semakin tinggi (Sari dan Ratnaningsih,2020).

Ozler dan Polat (2012) mengungkapkan bahwa faktor organisasional menjadi salah satu faktor yang dapat memicu munculnya perilaku *cyberloafing*.

Faktor organisasional menjelaskan bahwa karakteristik menjadi salah satu hal yang mempengaruhi munculnya perilaku cyberloafing. Menurut Lim (2002), karyawan melakukan penyimpangan kerja adalah karena tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya kerja. Tuntutan kerja (*job demand*) merupakan sumber penyebab terjadinya stres kerja yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan dalam kuantitas waktu yang dibatasi dan ketika karyawan mendapatkan tugas yang sulit/tidak diharapkan.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017:157). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Karyawan akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, dengan pekerjaan yang menumpuk. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Perilaku *cyberloafing* juga kerap sekali terjadi pada karyawan PT. Asahi Synchrotech Indonesia. Terkadang diwaktu senggang mereka menggunakan gadget pribadi ataupun komputer perusahaan di luar kepentingan bekerja. Seperti mendengarkan lagu, menonton video, ataupun membaca artikel - artikel yang ada di internet. Hal ini tentunya harus menjadi salah satu focus utama perusahaan untuk memikirkan bagaimana pengaruh dari perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Karena permasalahan di atas, peneliti menetapkan bahwa judul skripsi yang akan disusun berjudul "Pengaruh Stres Kerja Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asahi Synchrotech Indonesia"

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan secara bersamaan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk menganalisa pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisa *cyberloafing* dan stres kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.4.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai dampak perilaku *cyberloafing* dan stres kerja pada perilaku karyawan terutama terhadap kinerja karyawan. Lalu juga sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan perilaku *cyberloafing* serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

### 1.4.2 Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Sebagai bahan pedoman dalam menyusun sistem kerja karyawan serta membuat peraturan kerja yang dapat meringankan pekerjaan sehingga dapat terhindar dari perilaku *cyberloafing*.

2. Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Pihak Lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Penulis

   Untuk menambah wawasan dan mengimplementasikan ilmu manajamen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh stres kerja dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan.