

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja perusahaan adalah hasil dari seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi parameter kunci yang disebut sebagai kesuksesan. (Monica & Maharani, 2020) menyebutkan bahwa kinerja perusahaan memiliki kaitan dengan sumber daya manusianya, pernyataan ini menjadi dasar, bahwa hal yang dapat dianggap sebagai pendorong kinerja perusahaan dapat berasal dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Pada perkembangannya, karena perusahaan menyadari peranan penting karyawan selaku sumber daya manusia, sehingga perusahaan berusaha untuk mencari metode yang dianggap tepat untuk digunakan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkontribusi ke kinerja perusahaan, dan metode yang dipilih adalah yang dianggap paling efektif dan efisien. (Lu & Hung, 2018) berpendapat, perusahaan harus berusaha selalu efektif dan efisien, dalam rangka mencapai kinerja bisnis dan tentunya pengambilan keputusan bisnis yang lebih baik.

Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, yang memiliki hubungan erat dengan kinerja perusahaan, perusahaan yang memiliki kualitas tenaga kerja yang tinggi, diharapkan mampu menerapkan praktik bisnis yang efektif dan efisien, sehingga bisnis mampu berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Bawono, 2015). Selain

penjelasan di atas, ada beberapa temuan penelitian menarik terkait kinerja perusahaan, di antaranya adalah bagaimana teknologi mempengaruhi kinerja perusahaan, terutama pada bagaimana teknologi yang digunakan di dalam perusahaan benar-benar mampu membuat seluruh sumber daya manusia dalam rangka memberikan unjuk kerja yang dibutuhkan untuk mencapai visi misi perusahaan (Abbas et al., 2014), berdasarkan studi tersebut, yang dimaksud dengan teknologi yang digunakan di dalam lingkungan perusahaan adalah internet. (Hojjati, 2016) menyebutkan adanya fenomena umum yang terkait dengan penggunaan fasilitas internet di tempat kerja adalah keterlibatan karyawan terhadap cyberloafing, yaitu penggunaan koneksi internet perusahaan namun untuk hal-hal yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan, dan hal ini dilakukan selama jam kerja

Begitu juga yang dialami pada perusahaan, yang diisi dengan generasi milinial yang kebanyakan kecanduan internet. Perilaku tersebut membuat generasi milenial menjadi lebih dekat dan bersahabat dengan teknologi. Demikian yang dialami PT. Vape Boss Surabaya, yaitu perusahaan rokok elektrik yang mayoritas karyawannya adalah generasi milenial. Awal mula berdiri tahun 2013 hanya menjual e-cigarette yang berjenis starter kit pada awal mulanya, kemudian PT. Vapeboss Surabaya mulai menyediakan liquid – liquid lokal hingga liquid internasional. Lambat laun PT. Vapeboss Surabaya semakin besar dan banyak dikenal oleh orang-orang dan akhirnya menambah koleksi device

e-cigarettenya dan menambah *home juice* namun dengan versi *premiumnya*

Rokok elektrik sudah menjadi fenomena baru dikalangan masyarakat Indonesia. Perkembangan teknologi semakin maju, belakangan ini kita tahu bahwa rokok elektrik sudah mulai diminati oleh masyarakat terutama pada perkembangan gaya hidup dikalangan pria. Saat ini kalangan pria khususnya anak muda sedang ramai memakai Rokok elektrik. Rokok elektrik atau biasa disebut vape. Padahal menurut WHO yang menyebutkan bahwa vape memiliki beberapa kandungan zat yang berpotensi menjadi racun serta bersifat karsinogen. Bahkan, kandungan liquid atau cairan perasa pada vape bisa disalah gunakan untuk memasukkan nikotin dengan dosis yang lebih tinggi atau memasukkan bahan lain seperti heroin dan kanibusoil yang dapat berdampak buruk bagi kesehatan penggunanya.

PT. VAPEBOSS Surabaya, diduga masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dari pada karyawannya dalam mengurus semua aspek penjualan, dimana permasalahan itu seperti berupa keluhan yang disampaikan oleh masyarakat terhadap karyawan. Fenomena kinerja karyawan di PT. VAPEBOSS Surabaya belum seperti yang diharapkan, hal ini bisa dilihat dari tabel 1.1 bahwa data volume penjualan terus menurun selama tahun 2022, Semakin menurunnya volume penjualan menunjukkan kinerja karyawan yang dimiliki karyawan mengalami penurunan.

Tabel 1.1 Data Volume Penjualan PT. VAPEBOSS Tahun 2022

NO	Bulan	Ketersediaan Barang		Barang Terjual	
		Liquid	Device	Liquid	Device
1	Januari	600 Botol	200	450 Botol	80
2	Februari	621 Botol	210	423 Botol	82
3	Maret	742 Botol	208	441 Botol	88
4	April	511 Botol	300	476 Botol	144
5	Mei	632 Botol	340	120 Botol	147
6	Juni	610 Botol	310	200 Botol	149
7	Juli	700 Botol	314	170 Botol	134
8	Agustus	710 Botol	217	130 Botol	97
9	September	678 Botol	219	179 Botol	101
10	Oktober	720 Botol	280	191 Botol	144
11	Nopember	790 Botol	311	166 Botol	150
12	Desember	770 Botol	320	250 Botol	161

Sumber : PT. VAPEBOSS Surabaya, 2022

Dari tabel di atas dapat terlihat bahwa tiap bulannya PT. Vapeboss Surabaya memiliki hasil penjualan yang berbeda dan selalu naik turun, serta dengan volume penjualan yang diperoleh pula selalu naik turun. Masalah yang akan menjadi latar belakang dalam penelitian ini adalah menurunnya volume penjualan maka mengindikasikan kinerja karyawan PT. Vapeboss Surabaya semakin menurun. Oleh karena itu PT. Vapeboss Surabaya senantiasa melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja untuk mempertahankan keberlangsungan unit usahanya agar tercipta kepuasan pelanggan/masyarakat. Menurut peneliti, hal ini bisa disebabkan, masih ada karyawan yang pada saat jam kerja tidak berada di tempat kerja, prosedur administrasi belum berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan prosedur yang berlaku,

pemberian tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki pegawai, dan adanya keengananan pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Kualitas kerja yang baik dapat diukur jika tidak ada keterlambatan pengumpulan laporan oleh karyawan. Akan tetapi masih terdapat keterlambatan dalam pengumpulan laporan, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan dikatakan masih belum maksimal. Berikut ini merupakan data keterlambatan pengumpulan laporan tahun 2022 :

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Pengumpulan Laporan dan Absensi dari
karyawan PT. VAPEBOSS Surabaya Tahun 2022

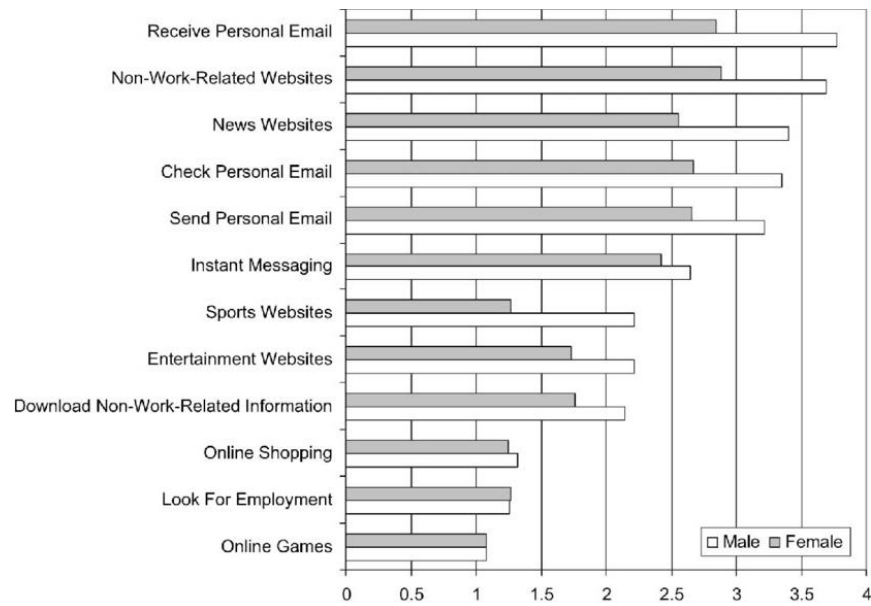
		Jumlah Laporan yang terlambat	Jumlah Karyawan yang Absen
1	Januari	1	7
2	Februari	1	8
3	Maret	-	3
4	April	2	5
5	Mei	3	7
6	Juni	1	8
7	Juli	2	4
8	Agustus	2	3
9	September	2	4
10	Oktober	3	5
11	Nopember	-	6
12	Desember	2	3
Jumlah		19	63

Sumber : PT. VAPEBOSS Surabaya, 2022

Tabel 1.2 terlihat bahwa kualitas kinerja karyawan belum maksimal dilihat dari keterlambatan waktu dalam pengumpulan laporan, yaitu sebanyak 19 laporan. Jika ada keterlambatan dalam pengumpulan

laporan ini tentunya mengganggu kinerja dari pegawai, karena untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya, kegiatan yang dilakukan sebelumnya harus sudah selesai pelaksanaan dan pelaporannya. Demikian juga juga dengan melihat absensi karyawan yang masih banyak. Permasalahan tersebut, diindikasikan karena penyalahgunaan sumber daya internet oleh karyawan di dalam perusahaan. Hal ini karena aktivitas *cyber* (browsing dan email) yang dilakukan di tempat kerja selama jam kerja merupakan penggunaan waktu yang tidak produktif dan mengurangi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga *cyberloafing* dapat dianggap sebagai jenis perilaku kerja kontraproduktif yaitu perilaku yang membahayakan perusahaan dan/atau stakeholder perusahaan (Pindek et al., 2018).

Beberapa dampak negatif yang dialami oleh perusahaan, seperti: tindakan disipliner, pemutusan hubungan kerja, pelanggaran kerahasiaan perusahaan dan hilangnya reputasi, tanggung jawab pribadi dan perusahaan serta hilangnya produktivitas (Weatherbee, 2010). Selain itu, aktivitas *cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien, yang mengakibatkan organisasi tidak kompetitif (Lieberman et al., 2011). Berikut adalah data aktivitas *cyberloafing* di PT. Vapeboss Surabaya selama bulan Januari sampai Agustus 2022



Grafik 1.1. Aktivitas Cyberloafing di PT.Vapeboss Surabaya selama bulan Januari sampai Agustus 2022

Berdasarkan hasil wawancara kepada kepala bagian Information Technology PT. Vapeboss menyatakan bahwa belum adanya kebijakan penggunaan internet dan pembatasan atau sistem firewall dalam berinternet di perusahaan, dimana hal tersebut seharusnya dapat mengontrol dan mengawasi paket data internet yang mengalir di jaringan komputer, serta melakukan autentifikasi terhadap akses penggunaan internet yang diakses pada saat jam kerja berlangsung, hal tersebut membuat karyawan cenderung melakukan perilaku *cyberloafing*

Untuk itu karyawan harus menanamkan komitmen organisasi pada dirinya ketika dia mengerjakan pekerjaan yang berada di PT. Vapeboss Surabaya ini mengalami permasalahan pada penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor

baik internal perusahaan maupun external perusahaan. Dengan semakin menjamurnya toko rokok elektrik di Surabaya, maka perlu adanya kinerja yang disertai dengan komitmen yang baik. Dengan adanya komitmen maka dapat mempertahankan perusahaan untuk mencapai target usahanya. Hasil penelitian dijumpai adanya permasalahan pada tahun 2022, permasalahan nya terlihat pada tabel 1.2 yaitu, ada absen karyawan yang naik turun untuk setiap bulannya. Permasalahan yang ada saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. menurunnya absen karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan tersebut, maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini judul yang diambil adalah PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN BEKERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN PT. VAPEBOSS DI SURABAYA

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Cyberloafing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *Cyberloafing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja?

3. Apakah *Cyberloafing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dalam keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada organisasi atau organisasi dengan asal sumber daya manusia yang beragam serta sebagai bahan acuan penelitian lanjutan atau bahan perbandingan penelitian sejenis.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan oleh peneliti dapat memberi informasi kepada pihak manajemen berkaitan hubungan dan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Bekerja. Dalam penelitian ini peneliti melihat bagaimana pentingnya pengelolaan organisasi khususnya berkaitan dengan kinerja organisasi untuk dapat mencapai kepuasan kerja. Hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan adalah dengan melihat kemampuan sumber daya manusia guna dapat mewujudkan kesuksesan dari kinerja organisasi.