

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di jaman modern seperti saat ini, banyak cara orang melakukan kegiatan olahraga, baik yang dilakukan diluar ruangan maupun didalam ruangan, Perusahaan Berbasis Digital memanfaatkan hal tersebut untuk membangun bisninsnya. Dalam beberapa tahun terakhir, tren kebugaran khusus wanita semakin meningkat. Banyak wanita merasa lebih nyaman dan termotivasi ketika berolahraga di lingkungan yang dikhususkan untuk mereka. Perusahaan Berbasis Digital adalah salah satu gym khusus wanita yang telah dikenal secara global dan memiliki banyak cabang di Indonesia. Didirikan dengan tujuan memberikan solusi kebugaran yang menyeluruh bagi wanita, Perusahaan Berbasis Digital menawarkan berbagai program dan fasilitas yang dirancang untuk membantu wanita mencapai tujuan kebugaran mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Sebuah organisasi atau perusahaan yang bertujuan menghasilkan keuntungan atau organisasi berbasis profit baik itu perusahaan yang memproduksi barang baik jasa tentunya memerlukan fungsi manajemen untuk mencapai tujuannya. Adapun data yang diberikan oleh organisasi menjadi gambaran pertumbuhan perusahaan tiap tahun berupa jumlah klub dan jumlah member terdaftar di database Perusahaan Berbasis Digital yang dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 1. 1
Data Jumlah Klub Dan Jumlah Member Curves di Seluruh Indonesia

TAHUN	KLUB	MEMBER
2021	20	13.840
2022	18	10.296
2023	28	16.800

Sumber : HR & Club Development Manager (2024)

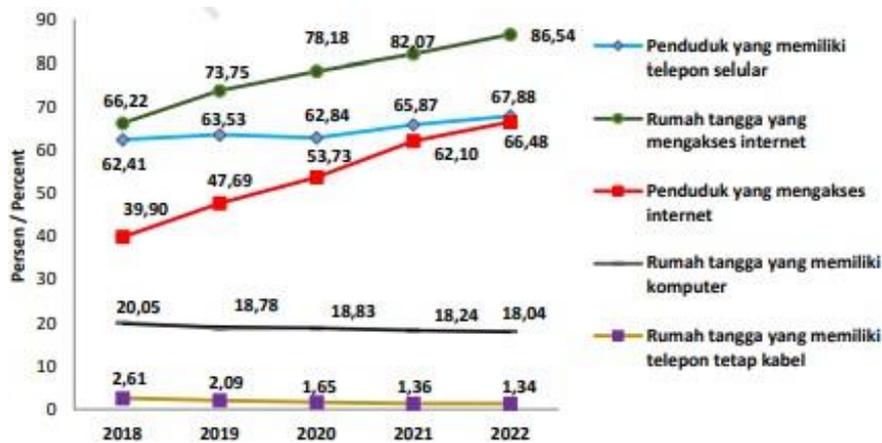
Menurut data yang di berikan oleh HR & Club Development Manager menyatakan bahwa jumlah klub pada tahun 2021 sebanyak 20 klub yang tersebar seluruh indonesia dengan jumlah member sebanyak 13.840 orang. Pada tahun 2022 Perusahaan Berbasis Digital mengalami penutupan klub sebanyak 2 klub menjadi 18 klub dengan jumlah member sebanyak 10.296 orang. Penutupan beberapa club Perusahaan Berbasis Digital menjadi indikasi adanya permasalahan pada internal perusahaan. Penutupan club tersebut merupakan langkah yang diperlukan oleh Perusahaan Berbasis Digital, untuk memastikan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Penurunan kinerja organisasi menjadi sebab utama dari penutupan beberapa klub sehingga menjadi evaluasi bagi perkembangan organisasi. Serta menjadi bahan evaluasi perusahaan terbukti dengan meningkatnya jumlah club pada tahun 2023, terjadi penambahan 10 club menjadi 28 club dengan jumlah member sebanyak 16.800 orang. Walaupun adanya kenaikan member dan bertambahnya club baru di tahun 2023. Akan tetapi ini belum mencapai target klub yang di buka sebanyak 30 klub. Hal ini menjadi bahan evaluasi organisasi agar lebih baik dalam mengelola kinerja organisasi.

Fungsi utama manajemen pada sebuah perusahaan adalah untuk mengkoordinasi atau mengatur kegiatan operasional perusahaan, baik dari segi

pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Komunikasi yang efektif dalam era digital ini dapat diciptakan secara cepat dan tepat menggunakan perangkat atau alat komunikasi digital. Penggunaan teknologi dalam organisasi terbukti membuat alur pekerjaan dan alur komunikasi menjadi lebih mudah, sehingga secara luas mendorong terjadinya revolusi industri teknologi atau bisa disebut revolusi industri 4.0.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena apabila sebuah perusahaan memiliki kinerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Maka dari itu dibutuhkan manajemen perusahaan yang baik. Kinerja perusahaan tentunya ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja individual yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Anissa Nur Safitri (2022:15). dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penentuan kinerja organisasi.

Teknologi *cyber* yang semula dimaksudkan untuk menunjang kinerja karyawan tidak terlepas dari penyalahgunaan alat atau media teknologi atau yang bisa disebut *cyberloafing*. Teknologi yang semakin digunakan dalam konteks perusahaan yang berorientasi pada keuntungan atau profit semakin menjadi acuan model bisnis oleh banyak perusahaan, hal ini dikarenakan pengguna internet yang semakin banyak digunakan oleh masyarakat, seperti data yang terhimpun oleh BPS (2023:5). sebagaimana berikut



Sumber : BPS (2023)

Gambar 1. 1

Penggunaan Internet Oleh Masyarakat Indonesia

Dengan penggunaan teknologi dalam lingkup kerja, peluang tercipta perilaku *cyberloafing* dapat memberi dampak negatif terhadap kinerja karena dapat mengurangi produktivitas dan fokus pada tugas-tugas yang sebenarnya terbantu dengan adanya teknologi. Nova hardianti (2021: 1). menyatakan bahwa saat ini, *cyberloafing* sangat mungkin dilakukan oleh semua karyawan. Menggunakan internet dalam jangka panjang memiliki dampak negatif jika digunakan untuk kepentingan yang berhubungan dengan hobi dan berbagai media sosial (*facebook, twitter, myspace*) dan megakses situs lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Terlebih lagi apabila yang dilakukan adalah tipe Penggunaan *cyberloafing mayor* yang sangat berbahaya bagi karyawan maupun organisasi. Waktu dan sumber daya yang terbuang dapat menjadi sumber masalah bagi organisasi itu sendiri.

Selain dari *cyberloafing* yang mempengaruhi pola kerja karyawan, Keseimbangan kehidupan kerja atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor yang penting dalam menjaga kinerja karyawan. Dalam perusahaan yang seringkali melibatkan jadwal kerja yang padat dan tuntutan yang tinggi, kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Sumber daya manusia yang semakin berkembang mulai menyadari bahwa kehidupan diluar kerja berdampak sangat penting bagi kesehatan mental karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Fenia et al (2018:31). bahwa kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Selain faktor dari masing – masing individu dalam sebuah perusahaan atau organisasi, hal lain yang juga penting bagi kemajuan organisasi adalah komitmen karyawan terhadap organisasi. Era digital membawa perubahan signifikan dalam cara perusahaan beroperasi dan karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa didukung dalam pendidikan dan mengembangkan teknologi atau keterampilan digital mereka cenderung lebih berkomitmen. Perusahaan yang memberikan peluang untuk belajar dan berkembang dalam konteks digital mendukung komitmen karyawan. Pentingnya komitmen terlebih lagi dalam era digital disebutkan oleh Sri Kandariyah (2019:14). bahwa perhatian terhadap

komitmen organisasi adalah penting untuk dilakukan karena bagi suatu organisasi komitmen merupakan hal penting untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kemajuan penggunaan teknologi tidak hanya menumbuhkan kecepatan pekerjaan, namun kecepatan informasi yang dibutuhkan oleh berbagai sektor usaha termasuk salah satunya perusahaan penyedia jasa kebugaran seperti Perusahaan Berbasis Digital. Pada revolusi industri yang mengarah pada industri digital, Perusahaan Berbasis Digital mengikuti trend tersebut dengan memanfaatkan kecepatan informasi mengenai betapa pentingnya kesehatan bagi seseorang, dimanfaatkan oleh Perusahaan Berbasis Digital untuk terus memberikan pengalaman kebugaran terbaik. Pemanfaatan teknologi yang dilakukan Perusahaan Berbasis Digital berfokus pada kegiatan media sosial untuk kegiatan usahanya yang tentunya kondisi seperti itu menuntut keterampilan digital, keterampilan menganalisa trend , dan juga kreatifitas dari pegawainya.

Dengan semakin banyaknya aplikasi, cara, dan metode yang berkenaan dengan teknologi, karyawan harus selalu meningkatkan atau setidaknya menyesuaikan kemampuannya dengan perkembangan dan tuntutan kerja berbasis teknologi. Pengamatan dan analisa untuk mengetahui hal tersebut adalah dengan menggunakan survey awal kepada 30 karyawan Perusahaan Berbasis Digital mengenai kinerja organisasi, yang mana dengan pengamatan pandangan karyawan mengenai kinerja organisasi diharapkan optimalisasi kinerja itu sendiri dapat dicapai melalui faktor internal perusahaan yaitu karyawan yang merupakan faktor kunci kinerja sebuah

organisasi. Berikut hasil kuesioner awal mengenai kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital.

Tabel 1. 2
Survey Awal Kinerja Organisasi Perusahaan Berbasis Digital

No	Pertanyaan	Tabulasi Jawaban			Total Skor	Skor Ideal	% Skor Aktual
		Ya	Ragu	Tidak			
1	Anda merasa memiliki kemampuan untuk membuat perusahaan lebih unggul daripada Pesaing	22	7	1	81	90	90.00%
2	Anda merasa memiliki kemampuan untuk membuat perusahaan lebih unggul daripada pesaing	14	10	6	68	90	75.56%
3	Anda merasa perusahaan memiliki sistem yang efisien untuk mengelola berbagai sumber Dayanya	6	14	10	56	90	62.22%

Sumber : Data Diolah 2024

Karyawan Perusahaan Berbasis Digital yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 22 orang (73%) merasa memiliki kemampuan untuk membuat perusahaan lebih unggul dibanding pesaing. Hal demikian menunjukkan bahwa adanya indikasi kinerja karyawan yang unggul dari Perusahaan Berbasis Digital yang bisa bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Namun pada saat yang sama, 14 karyawan (47%) merasa ragu bahwa perusahaan memiliki sistem yang efisien untuk mengelola berbagai sumber daya perusahaan, yang mana sesuai dengan yang dituliskan oleh Shofiana Syam (2020:134). dalam penelitiannya bahwa untuk mencapai efisiensi optimal. efisiensi optimal adalah perbandingan terbaik antara pengorbanan yang di lakukan untuk mendapatkan suatu hasil yang diharapkan.

Kinerja organisasi membutuhkan banyak faktor untuk mencapainya khususnya dalam era teknologi membutuhkan sinergi antara sistem yang terpadu dengan sumber daya manusia yang unggul dalam pemanfaatan teknologi. Namun pemanfaatan teknologi yang digunakan untuk keperluan pribadi atau perilaku *cyberloafing* oleh karyawan dapat menghambat kinerja organisasi. Untuk mengetahui apakah ada indikasi perilaku *cyberloafing* penulis membagikan kuesioner kepada 30 karyawan Perusahaan Berbasis Digital dan berikut hasil tanggapannya.

Tabel 1. 3
Survey Awal Perilaku *Cyberloafing* Perusahaan Berbasis Digital

No	Pertanyaan	Tabulasi Jawaban			Total Skor	Skor Ideal	% Skor Aktual
		Sering	Kadang	Tidak			
1	Anda membuka atau memantau akun jejaring sosial anda saat pekerjaan anda senggang	6	20	4	62	90	68.89%
2	Anda melakukan transaksi belanja secara <i>online</i> saat ada waktu senggang pada jam kerja	11	14	5	66	90	73.33%
3	Anda mengelola toko <i>online</i> milik anda saat jam kerja tanpa sepengetahuan atasan	1	9	20	41	90	45.56%
4	Anda mengangkat telpon pribadi pada jam kerja	2	24	4	58	90	64.44%
5	Anda membuka situs yang dilarang oleh pemerintah pada jam kerja	1	1	28	33	90	36.67%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari hasil survey awal kepada 30 karyawan Perusahaan Berbasis Digital yang menjadi responden, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan masih melakukan transaksi belanja secara online saat ada waktu senggang yaitu 73.33% responden, dan juga mayoritas karyawan Curves Indoensia yang dijadikan responden yaitu sebanyak 64.44% karyawan masih mengangkat telepon pribadi saat jam kerja

Perilaku minor *cyberloafing* yang tergambar dari jawaban rersponden dapat mempengaruhi banyak hal, seperti yang disebutkan oleh (Blanchard Henle 2008: 32). bahwa perilaku minor *cyberloafing* dapat Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.

Disamping dari perilaku *cyberloafing*, dalam penelitian ini yang juga diteliti sebagai penentu kinerja adalah Keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan luar kerja karyawan tentunya akan menjadi gambaran bagaimana seorang karyawan berprestasi di perusahaan. Berikut adalah hasil tanggapan responden yaitu Perusahaan Berbasis Digital mengenai Keseimbangan kehidupan kerja.

Tabel 1. 4
Survey Awal Keseimbangan kehidupan kerja Perusahaan Berbasis Digital

No	Pertanyaan	Tabulasi Jawaban			Total Skor	Skor Ideal	% Skor Aktual
		Ya	Ragu	Tidak			
1	Anda fokus menggunakan waktu anda untuk bekerja sesuai jam kerja anda	26	4	0	86	90	95.56%
2	Anda memiliki komitmen untuk membagi waktu anda untuk bekerja maupun hal lain diluar kerja	24	3	3	81	90	90.00%
3	Anda merasa puas dengan porsi waktu anda untuk bekerja dan melakukan hal lain diluar pekerjaan	8	16	6	62	90	68.89%

Sumber : Data Diolah 2024

Karyawan Perusahaan Berbasis Digital yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 26 orang (87%) merasa fokus menggunakan waktunya untuk bekerja sesuai jam kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan dirinya

sebagai karyawan. Hal demikian menunjukkan bahwa fokus kerja karyawan Perusahaan Berbasis Digital bisa mendongkrak penilaian kinerja mereka. Namun dibalik itu, 16 karyawan (53%) merasa belum mencapai kepuasan dengan porsi waktu kerja dan kegiatan diluar kerja. Hal tersebut jika tidak mendapatkan perhatian dan terus dilanjutkan oleh seorang individu dapat berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri, sebagaimana yang disebutkan dalam hasil penelitian Yultan Demmangasa (2023:5). bahwa salah satu faktor karyawan tidak berprestasi sebagaimana mestinya dan output yang sudah ditargetkan sulit untuk dicapai karena waktu untuk bekerja dipakai untuk melepaskan lelah yang berlebihan. Selain kedua faktor diatas, komitmen dari perusahaan kepada karyawan juga dapat menjadi stimulus terbentuknya kinerja yang maksimal dari karyawan dan menggambarkan kinerja dari sebuah organisasi. Komitmen yang terjalin dengan baik antara individu dalam perusahaan menjadi faktor penentu bagaimana pembentukan psikologi dan pola kerja dari setiap karyawan. Untuk mengetahui sejauh mana komitmen dari karyawan Perusahaan Berbasis Digital pada perusahaan, dilakukan survei awal dan berikut hasil tanggapan responden mengenai komitmen dari karyawan Perusahaan Berbasis Digital.

Tabel 1. 5
Survey Awal Komitmen Perusahaan Berbasis Digital

No	Pertanyaan	Tabulasi Jawaban			Total Skor	Skor Ideal	% Skor Aktual
		Ya	Ragu	Tidak			
1	Anda meyakini bahwa perusahaan ini memiliki tujuan yang jelas dan memiliki value yang berarti untuk anda	18	7	5	73	90	81.11%
2	Anda memiliki kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi perusahaan	21	5	4	77	90	85.56%
3	Anda mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan perusahaan	6	20	4	62	90	68.89%

Sumber : Data Diolah 2024

Karyawan Perusahaan Berbasis Digital yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 21 orang (70%) merasa memiliki kesediaan untuk bekerja dengan sungguh–sungguh sebagai bagian dari sebuah organisasi. Hal demikian menunjukkan bahwa komitmen kerja karyawan Perusahaan Berbasis Digital bisa mendongkrak penilaian kinerja mereka. Namun dibalik itu, 20 karyawan (68%) merasa ragu bahwa mereka bisa terus menjadi bagian organisasi di Perusahaan Berbasis Digital.. Hal tersebut perlu mendapat perhatian manajemen guna mendapatkan faktor apa saja yang diharapkan karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Pentingnya perusahaan dalam membentuk komitmen karyawan ini sesuai dengan hasil penelitian dari organisasi Hazairin Zain (2024:523). bahwa perusahaan harus berusaha memberikan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Perilaku *cyberloafing*, Keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen pengaruhnya terhadap kinerja organisasi pada karyawan Perusahaan Berbasis Digital.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Dari hasil rangkuman data dan fakta pada lokasi penelitian, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi yang antara lain :

1. Berdasarkan hasil dari survey awal, terindikasi adanya perilaku minor *cyberloafing* pada yang ditandai dengan 73.3% karyawan yang membuka jejaring sosial pribadi, bertransaksi *online* pada saat jam kerja, yang mana hal ini dapat menjadi tanda penghambat kinerja
2. Adanya indikasi ketidakseimbangan porsi kerja karyawan sehingga mereka tidak sempat melakukan hal lain diluar pekerjaan, berdasarkan survey awal dengan skor terendah yaitu 68.89% ,yang mana jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan stress kerja yang akan berpengaruh pada kinerja
3. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan penulis, sebanyak 20 orang dari 30 responden atau 68.8% karyawan masih belum mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan Perusahaan, yang mana jika hal ini terjadi, turnover karyawan akan meningkat dan kinerja tidak akan terbentuk maksimal
4. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan penulis, sebanyak 14 orang dari 30 responden atau 62% karyawan memandang perusahaan masih belum merasa perusahaan memiliki sistem yang efisien untuk mengelola berbagai sumber dayanya. Hal ini terlihat dari data yang ada sebelumnya, bahwa telah terjadi penurunan jumlah klub dari Perusahaan Berbasis Digital

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan pada latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan hal – hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yang antara lain :

1. Bagaimana perilaku *cyberloafing*, Keseimbangan kehidupan kerja,

komitmen dan kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital

2. Bagaimana perilaku *cyberloafing* pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital
3. Bagaimana keseimbangan kehidupan kerja pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital
4. Bagaimana komitmen pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital
5. Bagaimana perilaku *cyberloafing*, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan berupa data dan informasi, untuk mengetahui bagaimana Dampak Kinerja Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan komitmen Dengan diperolehnya data dan informasi dari penelitian ini diharapkan perusahaan dan penulis menjadikan penelitian ini dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya melalui pendekatan ilmiah. Secara khusus, tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana perilaku *cyberloafing*, Keseimbangan

kehidupan kerja, komitmen dan kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital

2. Untuk mengetahui bagaimana perilaku *cyberloafing* pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital
3. Untuk mengetahui bagaimana keseimbangan kehidupan kerja pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital
4. Untuk mengetahui bagaimana komitmen pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital
5. Untuk mengetahui bagaimana perilaku *cyberloafing*, keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen pengaruhnya terhadap kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Memberikan gambaran bagi setiap perusahaan yang ada di Indonesia bagaimana mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi Dengan memahami perilaku *cyberloafing*, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang pengaruh perilaku *cyberloafing*, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman

tentang faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi dan membantu mengembangkan teori dan pandangan baru dalam bidang manajemen SDM.

2. Studi Kinerja Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya literatur dan penelitian sebelumnya dalam bidang studi kinerja organisasi, terutama dalam konteks kinerja organisasi.

1.5 Pembatasan Masalah

1. Fokus pada karyawan Perusahaan

Penelitian ini akan difokuskan pada populasi karyawan Curves dalam konteks tertentu. Pembatasan ini membantu menjaga kejelasan dan konsistensi dalam analisis dan temuan yang berkaitan dengan kelompok karyawan.

2. Konteks organisasi atau industri tertentu

Penelitian ini dapat membatasi diri pada satu atau beberapa organisasi atau industri tertentu. Hal ini memungkinkan penelitian untuk mempertimbangkan konteks khusus dan karakteristik unik yang dapat mempengaruhi hubungan antara perilaku *cyberloafing*, keseimbangan kehidupan kerja, komitmen, dan kinerja organisasi.

3. Variabel-variabel lain yang relevan

Meskipun penelitian ini berfokus pada perilaku *cyberloafing*, keseimbangan kehidupan kerja, dan komitmen, terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi Perusahaan Berbasis Digital. Pembatasan dapat diterapkan pada variabel yang akan dipertimbangkan dalam penelitian ini untuk menjaga fokus dan ruang lingkup yang terbatas.

4. Metode pengumpulan data

Penelitian ini dapat membatasi metode pengumpulan data, misalnya dengan menggunakan survei atau wawancara sebagai instrumen utama. Pembatasan ini memungkinkan peneliti untuk fokus pada data yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan.

5. Waktu penelitian

Penelitian ini dapat membatasi rentang waktu atau periode tertentu dalam mengamati hubungan antara variabel yang diteliti. Hal ini membantu membatasi kompleksitas analisis dan memungkinkan peneliti untuk memfokuskan upaya mereka dalam jangka waktu yang terbatas.

6. Objek penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Perusahaan Berbasis Digital yang berada di wilayah Bandung. Namun, karena permintaan perusahaan, nama perusahaan tidak akan dipublikasikan dalam hasil penelitian untuk menjaga kerahasiaan.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Perusahaan Berbasis Digital, Jl. Surya Sumantri No.76, Sukagalih, Kec. Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40164

1.6.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dilakukannya pengajuan judul sampai penyusunan laporan. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

NO	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian																				
2	Melakukan Penelitian																				
3	Mencari Data																				
4	Membuat Proposal																				
5	Seminar																				
6	Revisi																				
7	Penelitian Lapangan																				
8	Bimbingan																				
9	Sidang																				

Sumber : Hasil olah peneliti (2024)

