

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Haistar adalah salah satu perusahaan solusi e-logistic yang memiliki tim manajemen berpengalaman di industri, manajemen sistem gudang yang terintegrasi, dan infrastruktur serta proses bisnis yang sesuai dengan standar industri. Haistar bertujuan menjadi rekan yang memudahkan dalam memperbesar skala bisnis, berapapun ukurannya. Baik jika baru memulai, sedang bertumbuh, atau justru bisnis yang sudah terlalu besar dan masih ingin mengelolanya sendiri.

Sektor jasa saat ini sudah menjadi kegiatan usaha industri yang sangat maju di Indonesia. Pada perkembangan industri yang pesat khususnya perusahaan jasa, semakin banyak masalah yang akan dihadapi baik itu oleh perusahaan ataupun oleh pemimpin perusahaan tersebut. Dalam hal ini Haitsar adalah perusahaan solusi e-logistic yang memiliki manajemen berpengalaman di industri, Gudang di lima kota, manajemen sistem gudang yang terintegrasi, dan infrastruktur serta proses bisnis yang sesuai dengan standar industri.

Akan tetapi masalah dalam manajemen sumber daya manusia adalah mencari cara terbaik untuk mengusahakan agar para karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sehingga selalu bekerja dengan prestasi yang diinginkan oleh para karyawannya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia sangat penting guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut Rizaldi (2020:795).

Setiap perusahaan menyadari bahwa peranan karyawan mempunyai pengganti sumber daya yang lain dalam memajukan perusahaan dibanding dengan sumber daya lain yang ada dalam setiap organisasi. Perusahaan harus dapat menggerakkan atau mengarahkan serta memanfaatkan sumber daya dan potensi tenaga kerja agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada suatu perusahaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Bagi suatu perusahaan yang mengedepankan karyawan sebagai aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas kinerja dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan karyawannya untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang lebih unggul.

Peran dari karyawan untuk organisasional memang tidak hanya dilihat dari seberapa besar hasil produktivitas kerja yang dihasilkan akan tetapi dilihat juga dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu peningkatan kontribusi karyawan yang dapat diberikan kepada organisasional yang tidak terlepas dari peran kinerja karyawan. (Sutrisno, 2016) bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasional. Sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasional adalah sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasional (Handoko, 2015:233). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Menurut Schemerhorn (dalam Hermawan, Francisca et al. 2014) pengendalian diri ialah kepercayaan diri individu akan sesuatu hal yang berlangsung atau terjadi sepenuhnya berada pada kendali dirinya. Kepercayaan bahwa semua hal yang terjadi ada pada kendali diri individu masing-masing (*internal locus of control*), dan cara pandang semua hal yang dialami baik maupun buruk karena diluar kendali dirinya atau dikarenakan faktor luar misalnya takdir, kesempatan dan peluang yang ada.

Selain pengendalian diri salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Menurut Yusuf et.al dalam Wahyuni, rika 2020 komitmen organisasional merupakan tindakan loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau organisasional dengan tetap bertahan dalam organisasional, membantu mewujudkan, dan tidak niatan untuk meninggalkan organisasional dalam kondisi apapun. Menurut Robbins & Judge (2014) perilaku organisasional (komitmen organisasional) merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasional, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas

organisasional. Perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi, yang mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasional, yaitu individu, kelompok dan struktur. Selain itu perilaku organisasional menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan efektif dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasional bekerja dengan lebih efektif.

Menurut Yora Komala Sari (2013) pengendalian diri adalah tingkat kesadaran emosional seseorang pegawai di dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Teknologi dan internet dapat membantu keefektifan dan keefesienan oprasional perusahaan seperti dapat menyampaikan informasi dengan lebih cepat dan penerimaan informasi terkini. Dengan adanya internet, memungkinkan organisasional dapat menurunkan beban perusahaan, meminimalisir waktu, dan pelayanan servis yang pastinya akan lebih efisien. Selain memiliki dampak positif internet juga memiliki dampak yang negatif bagi perusahaan, yaitu dengan internet karyawan dapat melalaikan kewajiban mereka dalam melaksanakan kewajiban mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Karyawan mengakses internet pada saat jam kerja berlangsung dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan melaikan kepentingan pribadi, perilaku inilah yang disebut dengan cyberloafing. Ozler dan Polat (dalam Sari & Ratnaningsi, 2018) mengemukakan bahwa cyberloafing pada karywan di sebabkan oleh faktor eksternal (faktor organisasional dan faktor situasi) dan faktor internal (faktor yang terdapat dalam diri individu).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 Karyawan

PT. Warehouse Haistar melalui kuesioner mengenai kondisi terkait dengan pengendalian diri yang diperoleh jawaban seperti pada tabel. 1.1 berikut ini :

Tabel 1. 1
Variabel Pengendalian Diri

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya selalu membuat perencanaan dan merasa optimis daengan kemampuan dalam bekerja	60%	40%
2	Saya mampu mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaan	55%	45%
3	Saya dapat mengendalikan diri dalam bekerja dengan baik dalam berbagai situasi atau tugas	55%	45%
4	Saya mampu membaca situasi dalam bekerja	65%	35%

Sumber : Warehouse Haistar Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 pendapat responden tentang Pengendalian diri menyatakan bahwa pada point 2 dan point 3 hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan bagian staf menyatakan benar adanya hal inipun diperkuat dengan pendapat ahli menyatakan bahwa 60% karyawan merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya; kemudian 55% karyawan merasa yakin pada mengendalikan emosi dalam menyelesaikan pekerjaannya; 55% karyawan dapat mengendalikan diri mereka dengan baik dalam berbagai situasi atau tugas; dan 65% karyawan merasa tidak pernah kuatir dengan kegagalan yang akan dihadapi suatu saat.

Seringkali karyawan merasa kuatir dengan kegagalan yang akan ia hadapi karena kurangnya kepercayaan diri dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan yang tentunya akan berdampak kepada tingkat pencapaian target pencapaian kerja.

Selain pengendalian diri, komitmen organisasional dan cyberloafing terhadap kinerja pegawai juga berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Beberapa pendapat mengenai definisi pengendalian diri adalah proses pembentukan seorang individu atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Seringkali pegawai merasa khawatir dengan kegagalan yang akan ia hadapi karena kurangnya pengendalian diri dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan yang tentunya akan berdampak kepada kualitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 Karyawan PT. Warehouse Haistar melalui kuesioner mengenai kondisi terkait dengan komitmen organisasi yang diperoleh jawaban seperti pada tabel. 1.2 berikut ini :

Tabel 1. 2
Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	100%	0%
2	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini	40%	60%
3	Sulit Mendapatkan pekerjaan dengan Penghasilan yang bagus seperti pekerjaan yang sekarang	80%	20%

Sumber : Survey awal pada Warehouse Haistar Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa 80% karyawan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan oleh atasan, dan 60% karyawan mengeluh akan perubahan jam lembur yang di sebabkan kurangnya uang lembur dari perusahaan. Selain melakukan survey awal melalui wawancara dengan HRD dan bagian Staf yang dimana mengidentifikasi bahwa

masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang di berikan kepadanya yang disebabkan kurangnya uang lembur di perusahaan.

Menurut Yusuf et.al dalam Wahyunu, rika (2020) komitmen organisasional merupakan tindakan loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau organisasional dengan tetap bertahan dalam organisasional, membantu mewujudkan, dan tidak niatan untuk meninggalkan organisasional dalam kondisi apapun.

Menurut Robbins & Judge (2019) perilaku organisasional komitmen organisasional merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasional, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasional. Perilaku organisasional adalah sebuah bidang studi, yang mempelajari tiga penentu perilaku dalam organisasional, yaitu individu, kelompok dan struktur. Salain itu perilaku organisasional menerapkan pengetahuan yang diperoleh mengenai individu, kelompok, dan efektif dari struktur terhadap perilaku untuk membuat organisasional bekerja dengan lebih efektif.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 Karyawan PT. Warehouse Haistar melalui kuesioner mengenai kondisi terkait dengan perilaku cyberloafing yang diperoleh jawaban seperti pada tabel. 1.3 berikut ini :

Tabel 1. 3
Variabel Perilaku Cyberloafing

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Terkadang saya membuka situs media sosial (facebook, twitter, game, instagram) baik dari gadget maupun komputer perusahaan pada saat jam kerja	70%	30%
2	Saya menggunakan fasilitas internet perusahaan untuk membagikan kegiatan sosial media selama jam kerja	100%	0%
3	Mengunduh file yang tidak berkepentingan dengan pekerjaan selama jam kerja	70%	30%
4	Membuka dan mengirim email pribadi pada saat jam kerja	40%	60%
5	Pekerjaan menumpuk karena pegawai menunda pekerjaan lebih mementingkan kepetingan pribadi saat jam kerja	20%	80%

Sumber : Survey awal pada Warehouse Haistar Bandung

Berdasarkan tabel diatas jawaban responden menyatakan bahwa 80% pegawai membuka media sosial dari gedget maupun komputer perusahaan pada saat jam kerja, 70% pegawai menggunakan internet perusahaan untuk membagikan kegiatan sosial di media sosial saat jam kerja, 60% pegawai membuka dan mengirim email pribadi saat jam kerja ini artinya masih ada pegawai Warehouse Haistar Bandung memiliki tingkat cyberloafing dikatakan tinggi.

Menurut Lim dalam Puri (2016) merupakan tindakan karyawan yang disengaja dengan penggunaan aksen internet memiliki perusahaan untuk hal yang tidak berkaitan dengan selama jam kerja.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 Karyawan PT. Warehouse Haistar melalui kuesioner mengenai kondisi terkait dengan kinerja pegawai yang diperoleh jawaban seperti pada tabel. 1.4 berikut ini :

Tabel 1. 4
Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan tepat waktu	70%	30%
2	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	100%	0%
3	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	100%	0%
4	Saya dapat menyelesaikan tugas saya sendiri tanpa bantuan teman-teman yang lain	20%	80%

Sumber : Survey awal pada Warehouse Haistar Bandung

Berdasarkan table 1.4 di atas jawaban responden dapat dilihat permasalahan yang terjadi pada PT. Warehouse Haistar Bandung mengenai Kinerja Pegawai yang bahwa masih ada beberapa karyawan belum dapat menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan teman-teman yang lain yaitu sebesar 80% pada PT. Warehouse Haistar Bandung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasional. Cyberloafing berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. pihak manajemen instansi, karena komitmen organisasional menunjukkan potensi seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai dituangkan dalam usulan penelitian dengan judul

“Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai kepada PT. Warehouse Haistar Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang serta hasil pendapatan dari karyawan pada bagian kurir yang telah dijabarkan, maka dapat dikatakan bahwa permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan Warehouse Haistar Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Melihat fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti menemukan adanya karyawan yang kurang memiliki inisiatif dalam bekerja dan pengendalian diri sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Peneliti juga menemukan masalah yang berkaitan dengan perilaku cyberloafing, yaitu rata-rata karyawan mengakses internet pada saat jam kerja berlangsung dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan melainkan kepentingan pribadi.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya yang diberikan oleh atasan, yang disebabkan oleh kurangnya tambahan uang lembur serta penguasaan terhadap pekerjaan.
4. Kinerja pegawai yang sebagai besarnya tidak mampu menyelesaikan tanggung jawabnya sendiri kondisi ini menjadikan masalah sehingga kurangnya kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian yang dilakukan di Warehouse Haistar Bandung, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku cyberloafing pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Warehouse Haistar Bandung.
2. Apakah pengendalian diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara persial pada bagian karyawan di Warehouse Hasistar Bandung.
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara persial pada bagian karyawan di Warehouse Haistar Bandung.
4. Apakah perilaku cyberloafing berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara persial pada bagian karyawan di Warehouse Haistar Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh analisis pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai di Warehouse Haistar Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui data-data dan bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh pengendalian diri, komitmen organisasional dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai yang akan peneliti gunakan dalam rangka menyusun laporan skripsi manajemen sumber daya manusia. Dengan diperolehnya data informasi dari penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data.

Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui analisis pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku cyberloafing pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Warehouse Haistar Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengendalian diri secara parsial terhadap kinerja pegawai di Warehouse Haistar Bandung.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial pada bagian karyawan di Warehouse Haistar Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh cyberloafing secara parsial terhadap kinerja pegawai di Warehouse Haistar Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh analisis pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku cyberloafing secara simultan terhadap kinerja pegawai di Warehouse Haistar Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Adapun kegunaan akademis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen terutama di bidang sumber daya manusia, dengan adanya ilmu tersebut akan lebih memajukan ilmu manajemen di bidang sumber daya manusia yang sudah bergerak di dunia nyata.

2. Bagi Pihak Lain (Peneliti Lain)

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan untuk masyarakat umum dan dapat juga sebagai bahan referensi di kemudian hari.

3. Bagi Peneliti Sendiri

Hasil penelitian ini mendapatkan sebuah pengalaman bahwa teori dan praktik di dunia nyata itu berbeda, dan mampu menambah wawasan bagi penulis untuk menerapkan di dunia nyata.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan terhadap pentingnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Terkait

Dengan dilakukan penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini. Sehingga mereka mampu mengetahui analisis pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku cyberloafing pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.5 Lokasi Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti melaksanakan penelitian dan pengumpulan data bertempat di PT. Warehouse Haistar Bandung yang berlokasi di Jl. Rumah Sakit No.131, Pakemitan, Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40117.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan penelitian dalam melaksanakan penelitian ini dilakukan mulai Oktober 2021. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian peneliti, yang sebagai berikut :

Tabel 1. 5
Pelaksanaan Penelitian

No.	Keterangan	Waktu Kegiatan																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Pengajuan judul UP	■	■	■	■																								
2.	Bimbingan UP					■	■	■	■	■	■	■	■																
3.	Seminar UP									■	■	■	■																
4.	Revisi UP									■	■	■	■																
5.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
6.	Sidang Akhir																					■	■	■	■				