

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan tidak hanya menghadapi permasalahan pada produksi, uang dan lingkungan kerja saja, akan tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor internal lainnya seperti penggunaan internet saat bekerja dan pengendalian diri baik secara internal maupun eksternal.

Kontrol diri merupakan faktor internal yang ada dalam diri seseorang untuk bersikap dalam kehidupannya, orang yang pandai mengendalikan dirinya akan membawa pengaruh positif bagi dirinya maupun orang lain, seperti saat bekerja seorang karyawan yang pandai mengendalikan diri akan membuat semua anggota perusahaan tersebut ikut terbawa pengaruh positif begitupun bagi perusahaan. Karyawan yang pandai mengendalikan dirinya akan membantu kelancaran perusahaan karena dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

Penggunaan teknologi internet pada perusahaan dan organisasi saat ini, sudah menjadi sebuah kebutuhan wajib bagi instansi tersebut. Teknologi internet dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional organisasi, seperti penyampaian informasi lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih uptodate.

Banyak perusahaan yang sudah menggunakan internet sebagai sarana penunjang dalam membantu karyawannya dalam bekerja. Kantor-kantor pun saat ini sudah mulai menyediakan fasilitas Wifi atau *wireless fidelity* untuk mempermudah akses internet bagi para pekerjanya. Dengan adanya internet diharapkan karyawan lebih produktif dalam bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi - kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi.

Menurut **(Febriani, 2021)** Kinerja sendiri merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Muhamad & Septian, 2021)** mengungkapkan bahwa kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kinerjanya.

Menurut **(Burhannudin et al., 2019)** mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Menurut **(Sadat et al., 2020)** untuk meningkatkan kinerja, pimpinan harus berusaha dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut **(Rifai'i, 2019)** menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Menurut **(Mariani, 2019)** menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut **(Isnanto et al., 2020)** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kinerja juga erat kaitannya dengan cara bagaimana instansi dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Menurut **(Wahyuni & Rosmida, 2017)** kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan yang emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atas sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Menurut **(Sari, 2018)** kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah Usaha yang bergerak

dibidang Distribusi Spare Part Otomotif di Area Sumatera Barat yaitu PT. Hasta Raya Padang merupakan perusahaan yang menjadi distributor terbesar otomotif di kota Padang berupa spare part mobil dan motor seperti oli mesin, filter oli, busi, aki, kampas rem, ban motor, ban mobil, dan sebagainya. Dimana perusahaan ini sudah bergerak sejak 20 tahun lalu yaitu tahun 2001. PT. Hasta Raya adalah perusahaan yang beralamat di Jl.Raya Lubuk Begalung No.16, 25221 Padang yang menggeluti bidang otomotif berupa berbagai spare part mobil dan motor dan telah melakukan penjualan terbesar di kota Padang maupun di distribusikan ke daerah Sumatera Barat dan pengiriman keluar kota. Tenaga kerja yang mengelola perusahaan harus memiliki kinerja yang sesuai agar dapat mengoperasikan komputer dengan baik. Pengendalian diri karyawan sangat menunjang kinerja dengan baik. Penggunaan perangkat dengan sambungan internet diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan efektifitas kerja.

Penerapan ini pun juga dilakukan oleh yaitu PT. Hasta Raya, Padang. Perusahaan ini memfasilitasi tiap pekerjanya dengan komputer dan internet. namun keberadaan akses internet bagi karyawan seolah menjadi keuntungan tersendiri. Selain menjadi bisnis yang efisien internet juga menyediakan akses pada karyawan ke taman bermain terbesar di dunia. Efek dari penerapan komputerisasi dan internet ternyata juga telah merevolusi kemalasan karyawan dengan tugasnya. Harapan organisasi dengan dinaikkan secara kuantitas dan kualitas infrastruktur yang ada dapat digunakan oleh karyawan dengan seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan kualitas justru disalah gunakan oleh para

karyawan. Fakta dilapangan bahwa sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh instansi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi karyawan . Disanalah kontrol diri karyawan diperlukan agar tidak melakukan tindakan negatif yaitu cyberloafing.

Menurut **(Setyowati, 2017)** menyatakan bahwa *locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Menurut **(Pulungan & Rivai, 2018)** *locus of control* adalah tindakan dalam diri seseorang dalam mengendalikan diri mereka yang berkaitan dengan kesuksesan maupun kegagalan.

Menurut **(Nainggolan et al., 2018)** menyatakan bahwa lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa apapun yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan Eksternal adalah individu yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut **(Monica. & Maharani, 2020)** *cyberloafing* disebabkan karena ketidakmampuan seseorang mengendalikan dirinya saat di tempat kerja, kemudian seseorang tersebut memiliki persepsi tentang beban kerja yang menurutnya berlebihan/sebaliknya serta adanya konflik peran yang dialami. Menurut **(Tanjung et al., 2019)** *cyberloafing* adalah penggunaan internet yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja selama jam kerja untuk kepentingan pribadi, yang mana teknologi internet yang dimaksud telah disediakan oleh perusahaan ataupun yang dibawa karyawan ke tempat kerja.

Menurut buku (Emmy & Bahtiar, 2020) *cyberloafing* merupakan sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja.

Maka dari itu, *cyberloafing* juga penyebab terjadinya penurunan produktivitas pada perusahaan karena penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan. Salah satu aspek kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu kontrol diri. Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal dari perilaku *cyberloafing* jika dikaitkan melalui kontrol diri, karyawan yang biasanya berperilaku *cyberloafing* adalah karyawan yang mempunyai kontrol diri rendah. Hal tersebut biasanya dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dan memberikan berbagai dampak baik dampak positif maupun negatif. Kontrol diri diperlukan agar karyawan dapat bersikap dan berperilaku etis sesuai norma yang ada.

Table 1.1

Data Perbandingan Penilaian Capaian Kinerja dari tahun 2020-2021 pada PT. Hasta Raya Padang

| Tahun | Jumlah Karyawan | Penilaian Kinerja | Keterangan | Pencapaian Kinerja | Persentase | Jumlah |
|--------------|------------------------|--------------------------|-------------------|---------------------------|-------------------|---------------|
| | | Kehadiran | Hadir | 32 | 80% | 100% |
| | | | Tidak Hadir | 8 | 20% | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|----|-----------------------|--|----|-----|------|
| 2020 Januari - Desem ber | 40 | Penyelesaian tugas | Tepat waktu | 40 | 80% | 100% |
| | | | Terlambat | - | 20% | |
| | | Produktivitas | Prestasi Kerja Output perusahaan | 32 | 80% | 100% |
| | | | Prestasi kerja Input perusahaan | 8 | 20% | |
| 2021 Januari - Desem ber | 40 | Kehadiran | Hadir | 32 | 80% | 100% |
| | | | Tidak Hadir | 8 | | |
| | | Penyelesaian tugas | Tepat Waktu | 36 | 90% | 100% |
| | | | Terlambat | 4 | 10% | |
| | | Produktivitas | Prestasi Kerja Input Perusahaan | 24 | 60% | 100% |
| | | | Prestasi Kerja Output Perusahaan | 16 | 40% | |

Sumber : PT. Hasta Raya Padang

Dari tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa penilaian capaian kinerja di tahun 2020-2021 pada PT. Hasta Raya Padang belum sesuai dengan target persentase perusahaan sehingga persentase penilaian capaian kinerja masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mempresentasikan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT. Hasta Raya Padang.

Berdasarkan uraian diatas, timbul pemikiran bahwa penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi, khususnya organisasi Perusahaan. *Locus of Control* pada dasarnya bertujuan untuk mempengaruhi seseorang dalam mengontrol diri untuk bersikap dan berperilaku etis agar karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik untuk menentukan kelayakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Hasta Raya Padang masih belum mencapai target disebabkan oleh perilaku locus of control. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *locus of control*, perilaku *cyberloafing* dan kinerja serta kepuasan kerja setiap karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada studi kasus PT. Hasta Raya Padang tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka saya tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh *Locus Of Control* dan *Perilaku Cyberloafing* terhadap kinerja dan kepuasan kerja di PT. Hasta Raya Padang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Hasta Raya Padang
2. Melihat apakah pengendalian diri mampu memberikan dampak positif pada karyawan PT. Hasta Raya Padang
3. Kurangnya kontrol diri karyawan dapat mempengaruhi segala aspek kegiatan usaha PT. Hasta Raya Padang
4. Membandingkan apakah locus of kontrol atau disebut juga pengendalian diri memberikan dampak positif atau negatif bagi karyawan
5. Kontrol diri pada karyawan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Hasta Raya Padang
6. Penggunaan internet diluar jam kerja terkadang memberikan pengaruh buruk bagi karyawan PT. Hasta Raya Padang
7. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menggunakan fasilitas internet di tempat kerja
8. Penggunaan internet diluar jam kerja juga dapat memberikan dampak positif bagi ketenangan diri karyawan PT. Hasta Raya Padang
9. Membandingkan apakah perilaku cyberloafing lebih banyak memberikan dampak baik atau buruk terhadap karyawan PT. Hasta Raya Padang
10. Melihat apakah cyberloafing memberikan penurunan produktivitas pada perusahaan PT. Hasta Raya Padang

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Locus of Control (X1), perilaku Cyberloafing (X2) dan dampaknya terhadap Kinerja (Y) dan kepuasan kerja (Z) karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Hasta Raya Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah ini dapat diajukan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hasta Raya Padang?
2. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hasta Raya Padang?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Raya Padang?
4. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Raya Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Raya Padang?
6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Hasta Raya Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Hasta Raya Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja PT. Hasta Raya Padang
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hasta Raya Padang
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Raya Padang
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Raya Padang
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Raya Padang
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Hasta Raya Padang
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Hasta Raya Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Selain itu sebagai bahan pembelajaran dan

penelitian untuk membandingkan teori yang dipelajari di akademisi dengan keadaan lapangan yang sebenarnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *locus of control*, *cyberloafing*, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi PT. Hasta Raya Padang

Hasil ini dapat digunakan sebagai bahan merumuskan hasil analisis dan mengemukakan beberapa saran sebagai alternatif pemecahan masalah karyawan perusahaan. Perusahaan juga mendapatkan data yang baru terkait dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan ke arah yang lebih baik lagi.